

**PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS GURU DI
MTS N 1 TANGGAMUS**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
guna Mendapat gelar sarjana Pendidikan (S.Pd.)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

**RIYAN ANDIKA
NPM. 1411030195**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440H/2018M**

**PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS GURU DI
MTS N 1 TANGGAMUS**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
guna Mendapat gelar sarjana Pendidikan (S.Pd.)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



Oleh
RIYAN ANDIKA
NPM. 1411030195
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr.H. Subandi, MM
Pembimbing II : Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M. Ag

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440H/2018M

ABSTRAK

PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS GURU DI MTSN 1 TANGGAMUS

Oleh:

Riyan Andika

Guru dalam dunia pendidikan menjadi sebuah teladan atau contoh utama, jika terdapat ketidak profesionalan guru dalam melaksanakan tugasnya berimplikasi luas terhadap produk pendidikan. Padahal, produk pendidikan selayaknyalah mengindikasikan apakah seorang guru, profesional atau tidak dalam menjalankan tugas profesionalnya. Profesionalisasi guru adalah simbol dan lambang sekaligus untuk mengetahui apakah sistem pendidikan mampu mengakomodir aspirasi dan inspirasi guru dalam melaksanakan tugas, yang bertujuan kepada anak peserta didik. Profesi guru dapat dijadikan simbol masyarakat, guru adalah lambang bagi kebudayaan yang dianut oleh suatu komunitas atau masyarakat yang telah membangun.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan program pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru di MTSN 1 Tanggamus, Kec. Kotaagung, Kab. Tanggamus.

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian lapangan (*field research*), data primer dikumpulkan melalui observasi, *interview*, dokumentasi dan triangulasi. Analisis data dilakukan melalui *data reduksi*, data display, dan *Conclusion drawing/verification*. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan metode berfikir induktif.

Berdasarkan wawancara dan riset yang dilakukan oleh penulis di MTSN 1 Tanggamus telah melakukan kegiatan guna menunjang pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru meskipun sebagian besar kegiatan dilakukan di luar sekolah.

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa kegiatan pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru di MTSN 1 Tanggamus dilakukan dengan sekolah sendiri dengan memperhatikan apa kekurangan dari guru untuk saling menjadi bahan koreksi dan perbaikan. Akan tetapi program pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru yang dilakukan belum secara maksimal melainkan masih membutuhkan bimbingan serta sarana guna tercapainya program tersebut.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame, Bandar Lampung, Telp (0721) 703531, 780421

PERSETUJUAN

Judul Skripsi :

**PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN
PROFESIONALITAS GURU DIMTS N 1
TANGGAMUS**

Nama Mahasiswa :

Riyan Andika

NPM :

1411030195

Program Studi :

MPI (MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM)

Fakultas :

TARBIYAH DAN KEGURUAN

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah Fakultas
Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. H. Subandi, MM

NIP. 196308081993121002

Pembimbing II

Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag

NIP. 196704201998031002

Ketua Jurusan

Drs. H. Amirudin, M.Pd.I

NIP. 196903501996031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS GURU DI MTS N 1 TANGGAMUS** disusun oleh **RIYAN ANDIKA, NPM : 1411030195**

Jurusan **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**, telah diujikan dalam sidang munaqasa

Fakultas **Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**, pada hari/tanggal: **Kamis, 01**

November 2018

TIM MUNAQSAH

Ketua : Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I

Sekretaris : Indarto, M.Sc

Penguji Utama : Dr. Ahmad fauzan, M.Pd

Penguji Pendamping I : Dr.H. Subandi, MM

Penguji Pendamping II : Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M. Ag

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan

Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd

NIP. 195608101987031001

MOTTO

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ

اللَّهُ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

58. *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.*¹



¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2010), h. 87.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan sebagai tanda cinta dan kasih sayang, serta hormat yang tak terhingga kepada:

1. Kedua orang tua saya yaitu Bapak Madri dan Ibu Rodiah karena berkat kesabaran beliau, cinta dan kasih sayang beliau, dukungan moral, spiritual dan materi, serta senandung do'a yang ikhlas sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

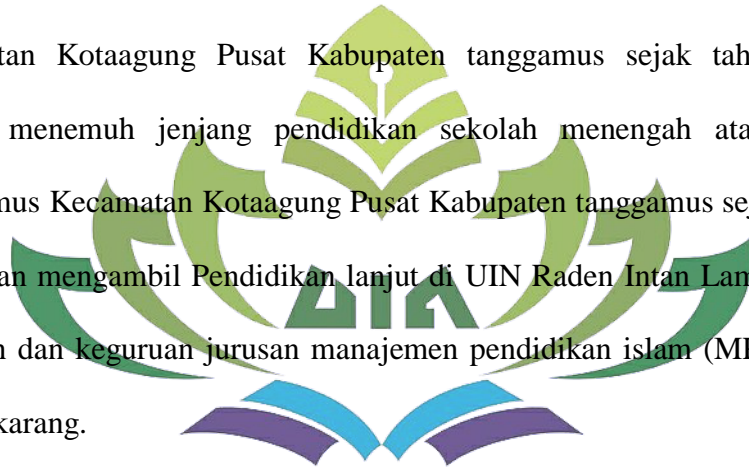
2. Adikku Media Lisa dan Rido Remanda yang selalu memberikan hiburan, semangat yang luar biasa, serta selalu memberikan pertolongan dengan ikhlas sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Riyan Andika, lahir pada tanggal 01 Maret 1994 di Kecamatan kotaagung barat, Ibu bernama Rodiah dan Ayah Madri. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara yaitu Media Lisa dan Rido Remanda.

Riwayat pendidikan penulis yaitu Sekolah Dasar di SDN 1 Kandang Besi, Kecamatan Kotaagung Barat Kabupaten tanggamus tahun 2001-2007, kemudian penulis melanjutkan sekolah menengah pertama di MTSN 1 Tanggamus, Kecamatan Kotaagung Pusat Kabupaten tanggamus sejak tahun 2007-2010. Penulis menempuh jenjang pendidikan sekolah menengah atas di MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Pusat Kabupaten tanggamus sejak tahun 2010-2013. Dan mengambil Pendidikan lanjut di UIN Raden Intan Lampung, Fakultas Tarbiyah dan keguruan jurusan manajemen pendidikan islam (MPI), sejak tahun 2014-sekarang.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta inayah-Nya kepada kita sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS GURU DI MTSN 1 TANGGAMUS, KEC. KOTAAGUNG.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sangat banyak kekurangan dan kelemahan, namun dengan bimbingan berbagai pihak maka skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana adanya. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis akan mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag. Selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung
2. Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd Selaku dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
3. Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I Selaku ketua jurusan MPI dan Dr. Muhassin, M.Hum Selaku Sekretaris jurusan MPI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
4. Dr. H. Subandi, MM dan Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag Selaku dosen pembimbing I dan dosen pembimbing II yang dengan penuh kesabaran dan keteladanan telah berkenan meluangkan waktu dan memberikan pemikiran serta bimbingannya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini

5. Bapak dan Ibu dosen dan seluruh Civitas Akademik Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan
6. Kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan yang luar biasa kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan S1
7. Kepala sekolah dan guru di MTSN 1 Tanggamus yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini
8. Semua rekan-rekan MPI 2014, KKN kelompok 20 desa Purwotani, PPL, LSM (Lembaga Sharing Mahasiswa) yang telah mensupport dan membantu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
9. Almamater tercinta Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah mendidik, mengajarkan dan mendewasakan dalam berfikir dan bertindak secara baik

Semoga semua amal ibadah dan kebaikan yang telah diperbuat akan mendapat ridho dari Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. *Amin ya Robal'Alamin.*

Bandar Lampung, September, 2018

Penulis

Riyan Andika

Npm:1411030195

DAFTAR ISI

| | |
|----------------------|------|
| ABSTRAK | i |
| PERSETUJUAN | ii |
| PENGESAHAN | iii |
| MOTTO..... | iv |
| PERSEMBAHAN | v |
| RIWAYAT HIDUP..... | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------------|----|
| A. Penegasan Judul | 1 |
| B. Alasan Memilih Judul | 2 |
| C. Latar Belakang Masalah | 2 |
| D. Fokus | 13 |
| E. Sub Fokus Penelitian..... | 14 |
| F. Rumusan Masalah | 14 |
| G. Tujuan dan Kegunaan Peneltian..... | 15 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | |
|---|----|
| A. Profesionalitas Guru..... | 16 |
| 1. Pengertian Profesionalitas Guru..... | 16 |
| 2. Problematika Pengembangan Profesionalitas Guru | 16 |

| | |
|--|----|
| 3. Dasar Hukum Guru dalam Al-Qur'an..... | 19 |
| 4. Hubungan Guru dengan Jabatannya..... | 20 |
| B. Pembinaan Dan Pengembangan Profesionalitas Guru | 25 |
| 1. Pengertian Pembinaan dan Pengembangan Profesionalitas Guru | 25 |
| 2. Tujuan dan Dasar Pengembangan Profesionalitas Guru . | 27 |
| 3. Prinsip-prinsip Pengembangan Profesionalitas Guru..... | 29 |
| 4. Faktor Pengembangan Profesionalitas Guru | 40 |
| 5. Tahapan dan Alur Pengembangan Profesionalitas Guru..... | 44 |
| 6. Usaha Membina dan Mengembangkan Profesionalitas Guru..... | 48 |
| 7. Landasan Hukum dan Pengembangan Profesionalitas Guru..... | 60 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|-----------------------------------|----|
| A. Jenis Penelitian..... | 64 |
| B. Sumber Data Penelitian | 64 |
| 1. Sumber Data Primer | 65 |
| 2. Sumber Data Sekunder..... | 65 |
| C. Metode Pengumpulan Data | 65 |
| 1. Wawancara atau Interview | 66 |

| | |
|--|-----------|
| 2. Observasi..... | 67 |
| 3. Dokumentasi | 68 |
| 4. Triangulasi..... | 68 |
| D. Analisis Data | 69 |
| 1. Reduksi Data Penyajian Data..... | 70 |
| 2. Penyajian Data | 70 |
| 3. Verifikasi Data dan Menarik Kesimpulan..... | 70 |

BAB IV PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA

| | |
|--|----|
| A. Gambaran Singkat MTSN 1 Tanggamus | 73 |
| 1. Sejarah Singkat Berdirinya MTSN 1 Tanggamus | 73 |
| 2. Visi dan Misi MTSN 1 Tanggamus..... | 76 |
| 3. Tujuan MTSN 1 Tanggamus | 77 |
| B. Deskripsi dan Analisis Data Pembinaan dan Pengembangan | |
| Profesionalitas Guru di MTS N 1Tanggamus..... | 79 |

BAB V KESIMPULAN DAN PENUTUP

| | |
|--------------------|-----|
| A. Kesimpulan..... | 97 |
| B. Saran | 99 |
| B. Penutup | 100 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|---------|
| 1.1 Pelaksanaan Pembinaan dan pengembangan Profesionalitas Guru | 6 |
| 1.2 Data Guru dan Pegawai di MTSN1 Tanggamus..... | 8 |
| 1.3 Pembinaan dan Pengembangan Profesionalitas guru di MTS N 1 Tanggamus | 72 |
| 1.4 Pembinaan dan Pengembangan Profesionalitas guru di MTS N 1 Tanggamus | 84 |
| 1.5 Jenis Pelatihan..... | 90 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Demi memudahkan pemahaman tentang judul skripsi ini agar tidak menimbulkan kekeliruan dan kesalah pahaman, maka akan menguraikan secara singkat istilah-istilah yang terdapat dalam skripsi yang berjudul **“PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS GURU di MTSN 1 TANGGAMUS”** sebagai berikut :

1. Pembinaan diartikan sebagai proses, cara, perbuatan membina, pembaruan, penyempurnaan, usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik.
2. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.¹
3. Profesionalitas adalah Profesi pada dasarnya adalah suatu pernyataan atau janji terbuka yang menyatakan bahwa seseorang itu mengabdikan dirinya pada suatu jabatan atau pelayanan karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan tersebut.²

¹ Departemen pendidikan dan kebudayaan republik Indonesia, *kamus besar bahasa indonesia kontemporer* (Jakarta: Balai puska, 2015), h. 414.

² Departemen pendidikan dan kebudayaan republik Indonesia, *kamus besar bahasa indonesia kontemporer* (jakarta, Balai puska, 2014), h. 594.

4. Guru adalah orang yang pekerjaannya mendidik mengajar, dan mengasuh³.

Guru adalah setiap orang yang bertugas dan berwenang dalam dunia pendidikan dan pengajaran pada lembaga pendidikan formal

Adapun maksud dari judul skripsi ini adalah mengetahui bagaimana proses dan tahapan serta pembinaan dan upaya pengembangan terkait dengan profesionalitas guru yang ada di MTSN 1Tanggamus supaya lebih baik lagi dan dapat tercapai dengan sepenuhnya.

B. Alasan Memilih Judul

Ada beberapa alasan yang menjadi motivasi untuk memilih judul ini sebagai bahan untuk penelitian, di antaranya sebagai berikut:

1. Ingin mengetahui bagaimana pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru di MTSN 1 Tanggamus.
2. Untuk mengetahui realisasi atau pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru di MTSN 1 Tanggamus.

C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu proses dan sarana yang mempengaruhi perkembangan kepribadian dari individu dalam masyarakat. Pendidikan akan dapat mencapai tujuan apabila telah terpenuhinya sarana, prasarana baik fisik

³ Departemen pendidikan dan kebudayaan republik Indonesia, *kamus besar bahasa indonesia kontemporer* (jakarta, Balai puska, 2007), h. 494.

maupun non fisik beserta struktur organisasi dari dunia pendidikan itu sendiri. Pendidikan merupakan investasi yang paling utama bagi bangsa, apalagi bangsa yang sedang berkembang. Pembangunan hanya dapat dilakukan oleh manusia yang untuk itu dipersiapkan melalui dunia pendidikan.⁴

Keberhasilan di dunia pendidikan dipengaruhi oleh lingkungan peserta didik itu sendiri, dan juga dipengaruhi oleh tenaga pendidik (guru). Peranan guru di dalam dunia pendidikan sangat menentukan tingkat keberhasilan peserta didik pada saat proses belajar mengajar sehingga mencapai tingkat pemahaman yang diharapkan. Karena guru menduduki posisi yang sangat penting membentuk moral dan keperibadian siswa tentu saja untuk menciptakan peserta didik yang memiliki pemahaman dan prestasi belajar juga dibutuhkan tenaga pendidik yang kompeten, profesional di dalam bidangnya dan seorang guru harus senantiasa mengembangkan potensi yang ada pada dirinya sehingga akan meningkatkan profesionalitas serta produktifitas yang dimiliki.

Ketidak profesionalan guru dalam melaksanakan tugasnya berimplikasi luas terhadap produk pendidikan. Padahal, produk pendidikan selaknyalah mengindikasikan apakah seorang guru, profesional atau tidak dalam menjalankan tugas profesionalnya. Profesionalisasi guru adalah simbol dan lambang sekaligus untuk mengetahui apakah sistem pendidikan mampu mengakomodir aspirasi dan inspirasi guru dalam melaksanakan tugas, yang bertujuan kepada anak peserta

⁴ Nasution, *Teknologi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), h.2.

didik. Profesi guru dapat dijadikan simbol masyarakat, guru adalah lambang bagi kebudayaan yang dianut oleh suatu komunitas atau masyarakat yang telah membangun.⁵

Pengembangan profesi guru hanya bisa tercapai jika didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai dan efektif untuk kegiatan pendukung kebijakan. Tentu hal ini bisa mengarahkan kepada sekolah yang berprestasi. Jika ingin sarana pembelajaran yang meningkat, sarana dan prasarana yang dimaksud harus tersedia di sekolah, sebagaimana yang diamanatkan Pasal 45 Ayat (1) UU Sistem Pendidikan Nasional.

Kepala sekolah sebagai pemimpin kemajuan sekolah bertanggung jawab dalam bentuk mengusahakan instrumen pendidikan yang dibutuhkan sekolah. Aturan atau bentuk instrumen pendidikan, yaitu sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang vital dalam menyelenggarakan pengembangan profesionalitas guru.⁶

Di dalam dunia pendidikan, guru adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih, dan pengembangan kurikulum yang dapat menciptakan kondisi suasana belajar yang kondusif, yaitu suasana belajar yang menyenangkan, menarik,

⁵ Drs. Irwan Nasution dan Amiruddian Siahaan, *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru* (Bandung: Media Perintis, 2009), h. 16

⁶ *Ibid.*

memberi rasa aman, memberi ruang pada siswa untuk berfikir aktif, kreatif dan inovatif dalam mengeksplorasi dan mengolaborasi kemampuannya.⁷

Keberadaan pengembangan dan pembinaan profesionalitas guru mutlak dibutuhkan dalam proses pendidikan sehingga terwujudnya tujuan dari belajar mengajar yaitu yang termuat dalam pasal 3 UU Sisdiknas tahun 2003 tentang pendidikan nasional bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁸

Pembinaan dan pengembangan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pembinaan atau pengembangan.⁹ Pengertian pembinaan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang. Berikut adalah tabel pelaksanaan pengembangan profesionalitas guru.

⁷ Rusman, *Model-model Pembelajaran* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 19.

⁸ Undang-Undang Sisdiknas 2003, (Sinar Grafika, Jakarta, 2003), h.5.

⁹Suparno Eko Widodo., *Op.Cit.*, h. 66.

Tabel 1.1

Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru.

| Pelaksanaan MSDM | Proses |
|---|--|
| Pembinaan dan Pengembangan Profesionalitas guru | <ol style="list-style-type: none"> 1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru 2. Program penyetaraan dan sertifikasi 3. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi 4. Program supervisi pendidikan 5. Program pemberdayaan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) 6. Simposium guru 7. Melakukan penelitian¹⁰ |

Adanya rumusan visi dan misi, serta lengkapnya rumusan kandungan isi dengan pengolaborasiannya yang rinci dari satu program pendidikan (penyiapan dan pengembangan) keprofesian keguruan, pada akhir dan ujungnya akan tergantung kepada bagaimana kinerja cara mengimplementasikannya dalam proses dan situasi pendidikannya yang aktual. Hal itu mengimplementasikan bahwa implementasi suatu program pengembangan profesi dan perilaku guru itu bukanlah merupakan suatu hal yang mudah, melainkan memerlukan penanganan yang khusus dan sungguh-sungguh.¹¹ Menurut Sikula, dalam buku Zainal Aqib, pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang dimana para

¹⁰ Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan* (Bandung: PT Revika Aditama 2012), h. 78-81.

¹¹ Udin Syaefudin Saud, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), h. 177.

karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Pengembangan profesi adalah kegiatan guru dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalitas tenaga kependidikan lainnya maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan dan kebudayaan.¹²

Pengembangan profesionalitas guru dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok guru, maupun individu guru sendiri. Menurut danim dalam buku udin syaifudin saud dari perspektif institusi, pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara dan meningkatkan kualitas staff dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian. Selanjutnya dikatakan juga bahwa pengembangan dan pembinaan guru berdasarkan kebutuhan institusi adalah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan kebutuhan individu guru untuk menjalani proses profesionalisasi. Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu dikembangkan dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kopetensinya.¹³

MTSN 1 Tanggamus merupakan sekolah yang diminati oleh warga Tanggamus untuk melanjutkan pendidikan pada tahapan selanjutnya karena sudah merupakan madrasah negeri dan sudah terakreditasi dengan baik. Pembinaan dan

¹²Zainal Aqib, Elham Rohmanto, *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawasan Sekolah* (Bandung: CV. Yrawa Widya, 2007), h. 155.

¹³Udin Saefudin Saud., *Op. Cit.*

pengembangan guru di MTSN 1 Tanggamus saat ini sudah lebih baik dari sebelumnya. Akan tetapi, pelaksanaan pengembangan guru di sekolah tersebut belum dilaksanakan secara optimal sehingga profesionalitas guru belum bisa dicapai secara seutuhnya.

Program pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru di MTS N 1 Tanggamus sampai dengan saat ini yang sudah dilaksanakan dengan baik adalah program simposium guru karena sekolah menerapkan sistem penyampaian berantai dari guru yang mengikuti program ini dan menyampaikan atau mengulas kepada guru yang tidak mengikuti program simposium.

Selanjutnya adalah program pemanfaatan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) merupakan salah satu program yang sampai dengan saat ini belum dapat dioptimalkan karena masih mencakup beberapa mata pelajaran dan belum bisa diterapkan untuk semua mata pelajaran yang ada di sekolah karena keterbatasan waktu dan tenaga profesional.

Tabel 1.2

Data Guru dan Pegawai di MTSN 1 Tanggamus, Kec. Kotaagung, Kab. Tanggamus

| No | Nama | NIP. | L/P | Pendidikan |
|----|-------------------------------|-----------------------|-----|------------|
| | | | | IJAZAH |
| 1 | Intikhana Nurkhasanah, S.Th.I | 19760823 200312 2 002 | P | S1. IAIN |
| 2 | Arif Hartanto | 19690419 199201 1 001 | L | M A N |
| 3 | Maulana | 19701107 199303 1 002 | L | S M A |
| 4 | Sukmaidi, M.Pd.I | 19810717 200501 1 006 | L | S.1 UML |
| 5 | Maryawati, A.Md | 19751207 201411 2 001 | P | D.3. A 2 L |
| 6 | Surana, S.Pd.I | 19800520 201411 1 001 | L | SI UML |
| 7 | Ritawati | - | P | S M E A |
| 8 | Anisawati | - | P | SMA |
| 9 | Jumaidawati | - | P | SMK |
| 10 | Ahmad Haryanto, S.Pd.I | - | L | S1. UML |
| 11 | Sri Indayati, A.Md | - | P | D3. Manjmn |
| 12 | Handi | - | L | SMK |
| 13 | Rostina | - | P | SMA |
| 14 | Meza Susanti | - | P | SMA |
| 15 | Hadori | - | L | SMA |
| 16 | Melia Listiyani, S.E.I | - | P | S.1 |

Sumber: hasil wawancara dan observasi tanggal 20 Februari 2018.

Beberapa guru juga ada yang bukan berlatar belakang sarjana pendidikan atau S.Pd namun tetap diperbantukan untuk menjadi tenaga pengajar di dalam kelas. Guru yang diperbantukan mengajar ada yang berlatar belakang sarjana ekonomi, teknik informatika, serta lulusan sekolah menengah atas. Alasan masih dipergunakannya tenaga pendididik tersebut karena dinilai masih berkompeten dan

mampu mengajar dan ada yang sebagian adalah guru senior yang dinilai tidak perlu mengambil sekolah lebih lanjut karena hanya menunggu masa pensiun. Selain itu, untuk guru yang masih muda, pihak sekolah juga beralasan bahwa nanti masih ada jalur untuk mereka menempuh pendidikan lanjut.

Qs. Al-Mujadalah 11

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
 أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ

خَيْرٌ ۝

Artinya: *Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*¹⁴

Adanya tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan bidangnya dan tidak dilakukan pembinaan serta pengembangan di sekolah tentunya tidak sesuai dengan hakikat guru profesional. Tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan sangat bertentangan dengan kode etik guru yang berbunyi guru adalah setiap orang yang bertugas dan berwenang dalam dunia pendidikan dan pengajaran pada lembaga formal.¹⁵

¹⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2017), h. 543.

¹⁵ Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), h. 157.

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti produktifitas. Tingkat kesadaran tersebut akan mendorong tenaga kependidikan untuk menjadi lebih produktif.¹⁶

Di sisi lain, Serniawan mengemukakan hierarki dari pada profesionalitas tenaga kependidikan yaitu:

1. Tenaga profesional merupakan tenaga kependidikan yang berkualifikasi pendidikannya sekurang-kurangnya S-1 atau yang setara, dan memiliki wewenang penuh dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian, atau pengendalian pendidikan/pengajaran. Tenaga kependidikan yang termasuk dalam kategori ini juga berwenang untuk membina tenaga kependidikan yang lebih rendah jenjang profesionalnya, misalnya guru senior membina guru junior.
2. Tenaga semi profesional merupakan tenaga pendidikan yang berkualifikasi pendidikan tenaga kependidikan D-3 (atau yang setara) yang telah berwenang mengajar secara mandiri. Tetapi masih harus melakukan konsultasi dengan tenaga kependidikan yang lebih tinggi jenjang profesionalnya, baik dalam hal perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan pengendalian pengajaran.
3. Tenaga pra profesional merupakan tenaga kependidikan yang berkualifikasi pendidikan tenaga kependidikan D-2 kebawah, yang memerlukan pembinaan

¹⁶ Kompri, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), h. 185.

dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan pengendalian pendidikan/pengajaran.¹⁷

Berikut adalah kegiatan yang seharusnya bisa dilakukan guru untuk pengembangan profesionalitasnya:

- a. Mengerjakan karya tulis ilmiah (KTI) di bidang pendidikan
- b. Menemukan teknologi tepat guna di bidang pendidikan
- c. Membuat alat peraga atau alat bimbingan
- d. Menciptakan karya seni seperti lagu, lukisan atau karya lain
- e. Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum

Terkait dengan indikator pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru di MTSN 1 Tanggamus, Kec. Kotaagung, Kab. Tanggamus belum optimal, guru yang mengikuti kegiatan pengembangan profesionalitas hanya beberapa dan tidak semua, itupun hanya guru-guru yang memiliki kedekatan erat dengan kepala sekolah, selain itu untuk pengembangan lebih ditekankan pada guru senior karena mereka dinilai akan lebih cepat tanggap dan mengerti.

Beberapa pengembangan terhadap guru di MTSN 1 Tanggamus, Kec. Kotaagung, Kab. Tanggamus sudah dilakukan oleh pemerintah, diantaranya adalah

¹⁷ Serniawan, *Masalah-masalah Tenaga Kependidikan dalam Mimbar Pendidikan, Jurnal Pendidikan No. 3 Tahun XIII*. (Bandung: Universiti Press IKIP Bandung, 1994).

program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, bahwa kualifikasi pendidikan guru adalah S-1 dari program keguruan, tetapi masih ada guru yang belum memenuhi ketentuan tersebut. Pembinaan dan pengembangan guru di MTSN 1 Tanggamus sudah dilaksanakan namun belum terlaksana dengan baik, contohnya guru belum memiliki kualifikasi sebagai tenaga pendidik.

Melihat dari pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru yang ada di MTSN 1 Tanggamus sudah sebagian diterapkan oleh guru dan kepala sekolah yang ada di sekolah. Namun masih terdapat kekurangan dalam pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru yang harus diperbaiki supaya dapat mencapai keberhasilan pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan. Karena, pada 3 tahun terakhir di MTSN 1 Tanggamus tidak dilakukan sama sekali kegiatan dan alokasi dana untuk kegiatan pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru.

Hal yang demikian yang menjadikan penulis tertarik untuk melakukan penelitian, karena saat ini pembinaan dan pengembangan guru masih menjadi problematika yang harus dihadapi di MTSN 1 Tanggamus. Selain itu, sikap guru yang hanya pasif dan sekolah juga tidak memberikan pelatihan secara berkala tetapi hanya menunggu program dari pemerintah saja, dan yang dikirim adalah justru yang sudah punya keahlian supaya tidak mempermalukan sekolah dan mereka menjadi lebih bisa. Untuk guru yang biasa saja tetap dalam kondisi biasanya tanpa ada pengembangan dan pembinaan secara khusus.

Pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru mutlak dibutuhkan bagi perkembangan dan kemajuan siswa/siswi yang ada di MTSN 1 Tanggamus, Kec. Kotaagung, oleh karenanya penulis mengadakan data awal penelitian skripsi yaitu mengenai pembinaan dan pengembangan guru di MTSN 1 Tanggamus. Maka dari itu diharapkan madrasah terutama guru dan sekolah supaya mereka agar dapat melakukan pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru sesuai dengan yang diharapkan oleh para pihak dalam dunia pendidikan.

D. Fokus

Berdasarkan fokus masalah yang penulis jabarkan, penulis akan mengkaji dan membahas tentang pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru di MTSN 1 Tanggamus, Kec. Kotaagung, Kab. Tanggamus dari hasil observasi dan wawancara dapat ditelusuri beberapa masalah sebagai berikut:

Pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru di MTSN 1 Tanggamus, Kec. Kotaagung, Kab. Tanggamus

E. Sub Fokus Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, fokus dalam penelitian ini yaitu

1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru.
2. Program penyetaraan dan sertifikasi.
3. Program pelatihan integrasi berbasis computer.

4. Program supervisi pendidikan.
5. Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).
6. Simposium guru.
7. Melakukan penelitian.

F. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan program peningkatan kualifikasi pendidikan guru di MTSN 1 Tanggamus, Kecamatan Kotaagung?
2. Bagaimana program penyetaraan dan sertifikasi guru di MTSN 1 Tanggamus, Kecamatan Kotaagung sudah dilaksanakan secara maksimal?
3. Bagaimana pelaksanaan Program pelatihan integrasi berbasis computer di MTSN 1 Tanggamus, Kecamatan Kotaagung?.
4. Bagaimana program Program supervisi pendidikan di MTSN 1 Tanggamus, Kecamatan Kotaagung telah dilakukan sesuai dengan standar?
5. Bagaimana pelaksanaan program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)?
6. Bagaimana program Simposium guru di MTSN 1 Tanggamus, Kecamatan Kotaagung dilaksanakan?

7. Bagaimana program penelitian telah dilakukan secara maksimal di MTSN 1 Tanggamus, Kecamatan Kotaagung?

G. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru di MTSN 1 Tanggamus, Kec. Kotaagung, Kab. Tanggamus.

2. Kegunaan Penelitian

Sebagai sumbangan pemikiran bagi dewan guru dan kepala sekolah dalam rangka melaksanakan manajemen agar dapat mencapai keberhasilan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai tujuan serta keberhasilan pembelajaran di MTSN 1 Tanggamus, Kec. Kotaagung, Kab. Tanggamus.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pembinaan dan Pengembangan Profesionalitas Guru

1. Pengertian Profesionalitas guru

Profesionalitas guru berakar pada kata profesi yang berarti pekerjaan yang dilandasi oleh pendidikan dan keahlian. Profesionalitas itu sendiri dapat berarti mutu, kualitas, tindak tanduk yang merupakan ciri dari suatu profesi atau orang yang professional. Profesionalitas guru dapat berarti guru yang professional, yaitu seseorang guru yang mampu merencanakan program belajar mengajar, melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar dan memanfaatkan hasil penilaian kemajuan belajar mengajar dan informasinya dalam penyempurnaan proses belajar mengajar.

2. Problematika Pengembangan Profesionalitas Guru

a. Faktor internal

Termasuk kedalam faktor internal adalah guru itu sendiri. Guru sebagai subjek merupakan faktor yang paling menentukan terwujudnya profesionalitas guru. Hal-hal yang menyebabkan profesionalisme guru tidak berkembang antara lain: Kurangnya kreatifitas guru, Kurangnya minat

guru untuk berinovasi, Minimnya niat guru untuk menjadi guru yang profesional (pasrah dengan kemampuan dan keadaan), Guru sudah hafal materi ajar diluar kepala sehingga mengesampingkan tugas-tugas administrasi guru seperti silabus dan RPP, Guru kurang memanfaatkan waktu disekolah untuk bertukar pengalaman dengan guru sejawat dengan pengalaman-pengalaman proses pembelajaran yang baik, Kurangnya persiapan guru sebelum mengajar, Kecenderungan malas untuk meng-*update* informasi yang berkaitan dengan pengembangan profesinya, Kurang aktif dalam organisasi dan sosialisasi profesi, Adanya anggapan bahwa pekerjaan guru adalah rutinitas, bukan pekerjaan yang dinamis.

b. Faktor eksternal

Selain faktor internal, hambatan pengembangan profesi guru juga ditentukan faktor eksternal, diantaranya lingkungan, birokrasi dan sumber daya. Lingkungan dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan fisik dan sosial lingkungan fisik berkaitan dengan letak geografis yang sulit dijangkau. Hal ini menyebabkan sulitnya guru dalam mengakses informasi mengenai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sarana dan prasarana juga mempengaruhi proses pembelajaran. Ketidak tersediaan sarana dan prasarana yang memadai atau menunjang proses pembelajaran mengakibatkan pelaksanaan pembelajaran berjalan tidak efektif dan penyampain bahan ajar dari guru

cenderung tidak berkembang. Semestinya strategi pembelajaran dilakukan secara inovatif dan berfariasi dalam alat dan media. Hal ini berahir pada berimbas pada tidak terlaksananya indikator kompetensi pengembangan profesi guru.

Lingkungan sosial juga ikut mempengaruhi pengembangan profesi guru. Jika masyarakat sekolah (atasan, temen sejawat) tidak mendukung pengembangan profesi, hal ini ikut menghambat perkembangan profesi guru. Untuk mewujudkan guru profesional harus ada kerjasama dan dukungan semua pihak. Guru yang tidak diberi kesempatan mengikuti pertemuan pengembangan kurikulum di tingkat sekolah, kelompok guru (antar sekolah) yang dikelola Diknas kota, provinsi, maupun nasional bahkan internasional membuat guru tidak berkembang dan kurang mengetahui perkembangan yang ada. Selain itu, minimnya program dan kegiatan kolaboratif antara diknas sebagai wadah sekolah dasar dan penengah dengan perguruan tinggi. Padahal sumber daya di perguruan tinggi berlimpah dalam menjalankan tridarma perguruan tinggi (pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat) dengan pendanaan yang memadai.

Faktor lain juga penting adalah sumber daya. Salah satunya yaitu tidak terlaksananya penelitian di sebabkan kekurangan dana, tidak memiliki waktu dan sumber daya lainnya, sampai pada tidak adanya pembinaan dari pihak yang terkait.

3. Dasar Hukum Guru dalam Al-Qur'an

1. Qs. Al-Mujaadilah 11

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجْلِسِ فَاَفْسَحُوْا يَفْسَحِ
 اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اُوتُوْا
 الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ ۚ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌۭ

Artinya: "Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan."¹⁸

2. Al-Alaq 4-5

الَّذِى عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۚ عَلَّمَ الْاِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Artinya: 4. yang mengajar (manusia) dengan perantaraan kalam,
 5. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.¹⁹

3. Ar-Rahman 1-4

الرَّحْمٰنُ ۝ عَلَّمَ الْقُرْءَانَ ۝ خَلَقَ الْاِنْسَانَ ۝ عَلَّمَهُ الْبَيَانَ ۝

Artinya : 1. (tuhan) yang Maha pemurah

¹⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2017), h. 543.

¹⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2017), h. 597.

2. yang telah mengajarkan Al Quran.

3. Dia menciptakan manusia.

4. mengajarnya pandai berbicara.²⁰

4. An-Najm 5-6

عَلَّمَهُ شَدِيدُ الْقُوَى ۝ ذُو مِرَّةٍ فَاسْتَوَى ۝

Artinya: 5. yang diajarkan kepadanya oleh (Jibril) yang sangat kuat.

6. yang mempunyai akal yang cerdas; dan (Jibril itu) Menampakkan diri dengan rupa yang asli.²¹

4. Hubungan Guru dengan Jabatannya

Dalam kata gori ini ada beberapa tanggung jawab yang diharapkan akan dijalankan organisasi-organisasi profesi guru ialah:

1. Memperhatikan kebanggaan yang sejati dalam jabatan guru.
2. Mendukung dan membantu uasaha-usaha untuk meningkatkan syarat-syarat memasuki jabatan.
3. Membuat jabatan guru demikian menarik dalam cita-cita dan praktek-praktek sehingga anak-anak muda yang cakap dan bersungguh-sungguh akan ingin memasukinya.

²⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2017), h. 531.

²¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2017), h. 526.

4. Berusaha memperoleh tumbuhan profesional secara kontinu dengan kegiatan-kegiatan yang memperluas pandangan pendidikan dan meningkatkan kecakapan-kecakapan mengajar.
5. Bekerja ke arah tercapainya kondisi-kondisi materiil yang diperlukan bagi pengabdian profesional yang bermutu.
6. Melaporkan kepada yang berwajib praktek-praktek yang korup dan tak homat yang diketahui.

Karena tanggung jawab yang sangat berat tapi itulah, karna seorang guru wajib berpedoman hal-hal berikut²²:

1. Guru berbakti membimbing anak didik seutuhnya untuk membentuk manusia yang pembangunan yang ber-pancasila.
 - a. Guru menghormati hak individu, agama dan kepercayaan kepada tuhan yang maha Esa dati anak didiknya masing-masing.
 - b. Guru menghormati dan membimbing keperibadian anak didiknya.
 - c. Guru menyadari bahwa intelegensi, Moral dan jasmani adalah tujuanutama pendidikan.
 - d. Guru melatih anak didik memecahkan masalah-masalah dan membina daya kreasinya agar dapat menunjang masyarkat yang membangun.

²²*Ibid.*, h. 164.

- e. Guru membantu sekolah di dalam usaha menanamkan pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik.
- 2. Guru memiliki kejujuran profesional dalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing.
 - a. Guru menghargai dan memperhatikan perbedaan dan kebutuhan anak didiknya masing-masing.
 - b. Guru hendaknya fleksibel didalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing.
 - c. Guru memberikan pelajaran dan diluar sekolah yang berdasarkan kurikulum yang berlaku tanpa membedakan jenis dan profesi orang tua muridnya.
- 3. Guru mengadakan komunikasi, terutama memperoleh informasi, tentang anak didik tetapi menghindarkan diri dari segala bentuk penyalahgunaan.
 - a. Komunikasi guru dan anak didik didalam dan diluar sekolah dilandaskan pada rasa kasih sayang.
 - b. Untuk berhasilna pendiddikan, guru harus mengetahui keperibadian anak dan latar belakang keluarganya.
 - c. Komunikasi hanya semata-mata diadakan untuk kepentingan anak didik
- 4. Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah memelihara hubungan-hubungan dengan orang tau murid dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan anak didik.
 - a. Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah sehingga anak didik betah dan belajar di sekolah.

- b. Guru menciptakan hubungan baik dengan orang tua sehingga dapat terjalin pertukaran informasi timbalbalik untuk kepentingan anak didik.
 - c. Guru senantiasa menerima dengan dada lapang setiap keritik pembangunan yang disampaikan orang tua murid/ masyarakat terhadap kehidupan sekolahnya.
5. Guru memelihara hubungan baik dengan masyarakat disekitar sekolahnya maupun masyarakat yang lebih luas untuk kepentingan pendidikan
- a. Guru memperluas pengetahuan masysrakat mengenai profesi keguruan.
 - b. Guru menyebarkan dan turut merumuskan program-program pendidikan kepada dan dengan masyarakat sekitarnya, sehingga sekolahn tersebut berfungsi sebagai pusat pembinaan dan pengembangan kebudayaan ditempat itu.
 - c. Guru harus berperan agar dirinya dan sekolah nya agar berfungsi sebagai pembaru bagi kehidupan dan kemajuan daerahnya.
 - d. Guru turut bersama-sama masyarakat sekitarnya didalam aktifitas.
 - e. Guru mengusahakan terciptanya kerjasama yang baik antar sekolah, orang tua murid, dan masyarakat bagi kesempatan usaha pendidikan atas dasar kesdaran bahwa pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, orang tua murid dan masyarakat.

6. Guru secara sendiri-sendiri dan/ atau bersama-sama berusaha mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya
 - a. Guru melanjutkan studinya dengan:
 - 1) Membaca buku-buku,
 - 2) Mengikuti *workshop*/seminar, konferensi dan pertemuan-pertemuan pendidikan dan keilmuan lainnya,
 - 3) Mengikuti penataran,
 - 4) Mengadakan kegiatan-kegiatan penelitian.
 - b. Guru selalu bicara, bersikap dan bertindak sesuai dengan martabat profesinya
7. Guru menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru baik berdasarkan lingkungan kerja maupun didalam hubungan keseluruhan
 - a. Guru senantiasa saling bertukar informasi/pendapat, saling menasehati dan bantu membantu satu sama lain baik dalam hubungan kepentingan pribadi maupun dalam penuaian tugas profesi.
 - b. Guru tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan nama baik rekan-rekan seprofesinya dan menunjang martabat guru baik secara pribadi maupun secara keseluruhan.
8. Guru secara bersama-sama memelihara, membina dan meningkatkan organisasi guru profesional (PGRI) sebagai sarana pengabdian.
 - a. Guru menjadi anggota dan membantu organisasi guru yang bermaksud membina profesi dan pendidikan pada umumnya.

- b. Guru senan taiasa berusaha menciptakan persatuan diantara sesama pengabdian pendidikan.
 - c. Guru senantiasa menghindarkan diri dari sikap-sikap, ucapan-ucapan dan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi.
9. Guru melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijaksanaan pemerintah didalam bidang pendidikan.
- a. Guru senantiasa setia terhadap kebijaksanaan dan ketentuan-ketentuan pemerintah didalam bidang pendidikan kepada orang tua murid dan masyarakat sekitarnya.
 - b. Guru berusaha membantu menyebarkan kebijaksanaan kepemimpinan pendidikan di lingkungan atau di daerahnya sebaik-baiknya.

B. Pembinaan dan Pengembangan Profesionalitas Guru

1. Pengertian Pembinaan dan Pengembangan Profesionalitas Guru

Hasanah Mendefinisikan profesi guru adalah pekerjaan yang dalam pelaksanaan tugasnya memerlukan atau menuntut keahlian menggunakan teknik-teknik ilmiah dan didekasi yang tinggi. Keahlian ini diperoleh dari lembaga pendidikan yang khusus diperuntukkan untuk itu dengan kurikulum yang dapat dipertanggung jawabkan. *Suprihistiningrum* mendefinisikan pengembangan profesi guru: pengembangan adalah suatu proses untuk membantu organisasi atau individu dalam melakukan pekerjaan secara efektif.

Pengembangan melibatkan suatu strategi yang dapat membantu individu atau organisasi untuk lebih efektif dalam melaksanakan pencapaian individu atau visi organisasi, misi dan tujuan/hasil.²³ Pengembangan profesionalitas guru adalah meningkatkan mutu dan kinerja guru supaya mencapai taraf yang ideal dan professional sehingga akan mendorong prestasi dari guru itu sendiri maupun sekolah.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam manajemen sumberdaya manusia salah satu ialah pengembangan SDM itu sendiri. Pengembangan bersifat lebih luas karna menyangkut banyak aspek, seperti peningkatan dalam keilmuan. Program pengembangan bertujuan, antara lain untuk menutupi “gap” antara kecakapan guru dan permintaan jabatan. Selain itu untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja tenaga pendidikan dalam mencapai sasaran kerja untuk melaksanakan program pengembangan, manajemen hendaknya dengan melakukan analisis belajar tentang kebutuhan, tujuan, sasaran, isi, dan prinsip belajar terlebih dahulu agar pelaksanaan program tidak sia-sia. Pengembangan disini dimaksudkan perihal usaha peningkatan kemampuan teknik, teoretis, konseptual, dan moral dalam jangka waktu panjang.²⁴

²³ Kompri, *manajemen pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h.165.

²⁴ *Ibid.*

Pengertian Profesionalitas guru:

Profesionalitas guru berakar pada kata profesi yang berarti pekerjaan yang dilandasi oleh pendidikan dan keahlian. Profesionalitas itu sendiri dapat berarti mutu, kualitas, tindak tanduk yang merupakan cirri dari suatu profesi atau orang yang professional. Profesionalitas guru dapat berarti guru yang professional, yaitu seseorang guru yang mampu merencanakan program belajar mengajar, melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar dan memanfaatkan hasil penilaian kemajuan belajar mengajar dan informasialainya dalam penyempurnaan proses belajar mengajar.

2. Tujuan dan Dasar Pengembangan Profesionalitas Guru

Tujuan pengembangan guru ialah mewujudkan guru profesional sesuai harapan sekolah. menurut sergiovanni janagan sampai harapan guru tidak tercapai dimana:²⁵

- a. Status para guru sebagai tenaga profesional yang memahami pekerjaan mengajar sebagai suatu tugas birokrasi.
- b. Menunjukan setandar moral yang lebih tinggi kepada pimpinan dan pengawas dibandingkan kepada guru

²⁵ *Ibid.*, h. 66.

- c. Mengansumsikan bahwa para guru lebih bermotivasi oleh kepentingan diri dan sedikit yang berkeinginan untuk kepentingan pekerjaan
- d. Mengansumsikan bahwa keputusan yang dibuat para guru tentang sesuatu yang penting dan harus dibuat suatu hal yang masuk akal dan merupakan tujuan setiap individu.

Harapan guru dan sekolah dapat terwujud apabila sekolah tersebut memiliki potensi kompetensi guru yang berfikir dan berwawasan luas untuk memajukan sekolahan yang berkualitas. Tentu hal ini akan menghasilkan harapan-harapan yang blum terwujud. Untuk itu, diperlukan perhatian lebih dari kepala sekolah pada sektor motovasi guru agar bisa bekerja secara maksimal. Harapan-harapan guru dan sekolah terpusat pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Guru dan sekolah memiliki sejumlah harapan agar kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah terlaksana sebagaimana mestinya.

Menurut Soetopo dasar yang digunakan mengapa profesi keguruan harus dikembangkan dan ini merupakan harapan guru sendiri ialah sebagai berikut.

1. Dasar filosofis. Tututan zaman dan tuntutan anak didik selalu berkembang dari waktu kewaktu. Untuk itu profesi guru harus selalu dikembangkan agar tidak tertinggal dari kemajuan zaman.

2. Dasar psikologis. Guru selalu berhadapan dengan individu lain yang memiliki keunikan dan kekhasan masing-masing jika guru tidak selalu meningkatkan pemahaman terhadap individu lain (anak didik), ia tidak dapat menerapkan strategi pelayanannya sesuai dengan keunikan anak didik. Disinilah pentingnya guru mengembangkan pemahaman aspek psikologis individu lain.
3. Dasar pedagogis. Tugas profesional utama guru ialah mendidik dan mengajar. Untuk dapat menjalankan tugas mendidik dan mengajar dengan baik, guru harus selalu membina diri untuk mengetahui dan menerapkan strategi mengajar baru, metode baru dan teknik-teknik mendidik yang baru; menciptakan suasana pengajaran yang bervariasi; mampu mengelola kelas dengan baik. Untuk itu guru harus meningkatkan perkembangan inovasi pada bidang metode pembelajaran
4. Dasar ilmiah. Ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni selalu berkembang dengan pesat. Guru harus dapat mengembangkan cara berfikir ilmiah agar dapat selalu mengikuti perkembangan iptek tersebut.
5. Dasar sosiologis. Guru harus pandai-pandai mengadakan hubungan sosial dengan memanfaatkan sarana dan media yang berkembang begitu pesat ini. Hal inilah yang mengharuskan profesi guru dikembangkan.

3. Prinsip-Prinsip Pengembangan Profesionalitas Guru

Pengembangan SDM harus memperhatikan beberapa ketentuan pelaksanaan sistem sekolah. Ini dimaksudkan untuk menyesuaikan kebutuhan SDM yang dikembangkan dengan kondisi yang berkembang saat ini. Tidak dapat dibantah bahwa untuk menciptakan SDM yang berkualitas melalui sekolah, tentu memiliki tatanan kerja yang begitu kompleks dan menyeluruh, meskipun pada pelaksanaannya mengalami kerumitan yang berarti, konsistensi dari penyelenggara sekolah bisa menjadi kemajuan sekolah sebagai upaya pengembangan SDM.²⁶

Kebijakan pendidikan di bidang ketenagaan dilakukan terhadap kepemimpinan kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya dengan menelaah fungsi dan kedudukan serta peran yang dihasilkan dari sejumlah kerja yang dilakukan di sekolah. Kebijakan ini dilakukan dengan memperhatikan kaidah hubungan antar berbagai unsur tersebut yang bekerja secara konstruktif tanpa mengeluarkan biaya yang besar, tetapi bisa melahirkan keputusan yang efektif dan efisien.²⁷

Pengembangan profesi guru hanya bisa tercapai jika didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai dan efektif untuk kegiatan pendukung kebijakan. Kepala sekolah sebagai pemimpin kemajuan sekolah bertanggung jawab dalam bentuk mengusahakan instrumen pendidikan yang dibutuhkan sekolah. Atau

²⁶ Kompri., *Op.Cit.*, h. 185.

²⁷ *Ibid.*

bentuk instrumen pendidikan, yaitu sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang vital dalam menyelenggarakan pengembangan profesi guru.²⁸

Prinsip-prinsip pengembangan profesionalitas guru

Suatu program pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang di kalangan pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri, terdapat beberapa prinsip yang patut diperhatikan dalam penyelenggaraan tenaga kependidikan ini, yaitu:²⁹

- a. Pengembangan tenaga kependidikan patut dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan baik untuk tenaga struktural, tenaga fungsional, maupun tenaga teknis penyelenggaraan pendidikan.
- b. Pengembangan tenaga pendidikan berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan atau teknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan posisinya masing-masing.
- c. Pengembangan tenaga kependidikan dilaksanakan untuk mendorong peningkatannya kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidik atau sistem sekolah, dan menyediakan bentuk-bentuk penghargaan, kesejahteraan

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Tim Dosen administrasi pendidikan, *pengelolaan pendidikan*, jurusan administrasi pendidikan FIP UPI (bandung: 2003), h. 108.

- dan insentif sebagai imbalan guna menjamin terpenuhinya segala secara optimal kebutuhan sosial ekonomis maupun kebutuhan sosial psikologi.
- d. Pengembangan tenaga kependidikan sebenarnya dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan-kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan.
 - e. Pengembangan tenaga pendidikan dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan posisi, baik karena kebutuhan-kebutuhan yang berorientasi terhadap lowongan jabatan/ posisi dimana yang akan datang.
 - f. Khusus menyangkut pembinaan dan jenjang karir tenaga kependidikan disesuaikan dengan kategori masing-masing jenis tenaga pendidik itu sendiri. Dengan demikian dapat saja berjalan karir seseorang menempuh yang silih berganti antara struktural dan fungsional hingga kepuncak karirnya. Tentu saja hal tersebut ditempuh prosedur-prosedur yang tidak mengurangi arti profesionalisme yang hendak diwujudkan.³⁰

Sudarwan Damin mengatakan bahwa, meningkatkan dan mengembangkan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan perlu mengusahakan dengan berbagai upaya, antara lain melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan teknis yang dilakukan dengan cara

³⁰ Prof Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 100

berkesinambungan di sekolah dan di wadah-wadah pembinaan profesional seperti kelompok kerja guru (KKG), kelompok kerja kepala sekolah (KKKS) dan kelompok kerja pemilik sekolah (KKPS).³¹

Sedangkan, menurut Undang-undang Guru dan Dosen No.14 tahun 2005 yaitu ada empat macam yang harus ditingkatkan dan dikembangkan berkaitan dengan mutu pendidikan yaitu mutu dalam kompetensi pedagogik, mutu dalam kompetensi personal, mutu dalam kompetensi sosial dan mutu dalam kompetensi profesional.

Program peningkatan kemampuan profesional pendidik serta mutu pendidik di sekolah, sebaiknya melalui langkah-langkah yang sistematis yaitu sebagai berikut:³²

- 1) Mengidentifikasi kekurangan, kelemahan, kesulitan atau masalah-masalah yang sering kali dimiliki atau dialami pegawai.
- 2) Menetapkan program pengembangan yang sekiranya diperlukan untuk mengatasi kekurangan, kelemahan, kesulitan, dan masalah-masalah yang sering kali dihadapi dan dialami pendidik.
- 3) Merumuskan tujuan program pengembangan yang diharapkan dapat dicapai pada akhir pogram pengembangan.

³¹ Sudarwan Danim, *Agen Pembaharuan Sistem Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), h. 79.

³² Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Sekolah Dasar dalam Rangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 17-18.

- 4) Menetapkan dan merancang materi dan media yang akan digunakan dalam pengembangan.
- 5) Menetapkan dan merancang metode dan media yang akan digunakan dalam pengembangan.
- 6) Mengembangkan bentuk dan mengembangkan bentuk instrumen penilaian yang akan digunakan dalam mengukur keberhasilan program pengembangan.
- 7) Menyusun dan mengalokasikan anggaran program pengembangan.
- 8) Melaksanakan program pengembangan dengan materi, metode dan media yang telah ditetapkan.
- 9) Mengukur keberhasilan program pengembangan.
- 10) Menetapkan program tindak lanjut pengembangan pegawai pada masa yang akan datang.

Impelementasi pengembangan

Program yang dapat dilakukan sebagai impementasi pengembangan profesionalisme guru dengan rincian sebagai brikut:

a. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru

Sesuai dengan peraturan dan memenuhi tuntutan undang-undang guru dan dosen yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan guru minimal (S-1) maka jika dilihat dari kondisi guru yang ada masih ada guru yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan sarjana harus dilakukan program peningkatan

kualifikasi pendidikan sehingga dapat memenuhi persyaratan tersebut. Program peningkatan kualifikasi pendidikan ini dapat berupa program lanjutan studi dalam bentuk tugas belajar. Tujuan dari program ini untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan guru sehingga memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah.

Langkah yang dilakukan guna merealisasikan program peningkatan kualifikasi pendidikan guru ini dapat ditempuh dengan tiga cara yaitu:

1. Dinas pendidikan setempat memberikan beasiswa agar guru bersekolah lagi.
2. Guru yang bersangkutan bersekolah lagi yang di biayai oleh pemerintah dan guru itu sendiri
3. Guru yang bersangkutan bersekolah lagi dengan menggunakan swadana atau biaya sendiri.³³

a. Program penyetaraan dan sertifikasi

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.³⁴

³³ Ondi Saondii, Aris Suherman, *Op., Cit.*, h. 78.

³⁴ Masnur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 2.

Program ini diperuntukan bagi guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau bukan berasal dari program pendidikan keguruan. Tidak bisa dipungkiri yang terjadi saat ini masih banyak sekolah-sekolah yang mengalami keterbatasan dan kekurangan guru pada bidang studi atau mata pelajaran tertentu sehingga langkah yang diambil dengan memberikan tugas guru-guru yang tidak sebidang atau yang masih memiliki hubungan dengan mata pelajaran yang diajarkan berasal dari kependidikan, maka keberadaan program penyetaraan dan sertifikasi ini agar guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan atau termasuk kedalam kelompok studi pendidikan yang tercantum kedalam ijazahnya.

Langkah yang dilakukan dengan cara:

1. Guru tersebut dialihkan kepelajaran lain yang merupakan satu rumpun misalnya guru PPKN dan guru IPS
2. Guru tersebut dialihkan ke mata pelajaran yang tidak serumpun, misalnya guru IPS menjadi guru muatan lokal dengan memberikan tambahan penataran (program penyetaraan/sertifikasi)³⁵

b. Program pelatihan terintegrasi berbasis komputer

Guna meningkatkan profesionalisme guru, perlu dilakukan pelatihan-pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru. Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan kebutuhan guru, yaitu kebutuhan yang mengacu pada tuntutan potensi guru. Selama ini terkesan pelatihan yang

³⁵ *Ibid.*, h. 79.

dilakukan hanya menghabiskan anggaran, waktu dan sering tumpang tindih. Akibatnya banyak penataran yang tidak memberikan hasil maksimal keberadaan pelatihan tidak jarang mengganggu aktifitas belajar mengajar karena guru sering mengikuti kegiatan pelatihan yang terkadang seseorang guru bisa beberapa kali mengikuti pelatihan, sebaliknya, ada juga guru yang jarang bahkan tidak pernah mengikuti pelatihan.

Untuk menjawab persoalan tersebut, dimunculkan pelatihan terintegrasi berbasis komputer yang tentunya, pelatihan yang mengacu pada kompetensi yang akan dicapai dan diperlukan peserta didik. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membekali berbagai pengetahuan dan keterampilan akumulatif yang mengarah pada penguasaan kompetensi secara utuh sesuai profil kemampuan minimal sebagai guru mata pelajaran sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

c. Program supervisi pendidikan

Pelaksanaan proses pembelajaran dikelas tidak selamanya membrtikan hasil sesuai denagan yang diinginkan, ada saja kekurangan dan kelemahan yang dijumpai pada guru saat melaksanakan proses pembelajaran maka untuk memperbaiki kondisi demikian peran supervisi pendididkan menjdi sangat penting untuk dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan perestasi kerja guru yang pada gilirannya meningkatkan perestasi sekolah. Pelaksanaan supervisi bukan untuk mencari kesalah guru tetapi pelaksanaan supervisi pada dasarnya

untuk memperbaiki proses belajar mengajar yang dilakukan guru dan meningkatkan kualitas hasil belajar.

Kepala sekolah yang melakukan supervisi pada guru harus mampu menempatkan diri sebagai pemberi bantuan bukan sebagai pencari kesalahan. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesalah fahaman dan penafsiran yang berbeda di antara guru dan kepala sekolah.³⁶

d. Program pemberdayaan MGMP

MGMP adalah forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis. Hkikat MGMP adalah berfungsi sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultasi dan tukar pengalaman. Dengan MGMP ini diharapkan akan dapat meningkatkan profesionalisme guru dan melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Wadah komunikasi profesi ini sangat diperlukan dalam memberikan kontribusi kepada peningkatan keprofesian kepada anggotanya tidak hanya peningkatan kemampuan guru dalam hal penyusunan perangkat pembelajaran tetapi juga peningkatan kemampuan wawasan, pengetahuan serta pemahaman guru terhadap materi yang diajarkan dan pengembangannya. Sehingga tujuan dari MGMP ini tidak lain menumbuhkan kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan sikap percaya diri sebagai guru menyetarakan kemampuan dan kemahiran

³⁶*Ibid.*, h. 80.

guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan, mendiskusikan permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, guru, kondisi sekolah dan lingkungan.³⁷

e. Simposium Guru

Banyak cara dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru, seperti simposium guru melalui kegiatan ini para guru dapat menyebarluaskan upaya-upaya kreatif dalam memecah masalah. Forum ini selain media untuk sharing pengalaman juga berfungsi sebagai kopetensi antara guru-guru dengan menampilkan guru-guru yang berferestasi dalam berbagai bidang. Misalnya dalam penggunaan metode pembelajaran, hasil penelitian tindakan kelas atau penulisan karya ilmiah

f. Melakukan penelitian

Peningkatan profesionalisme guru dapat juga dilakukan melalui optimalisasi pelaksanaan penelitian yang merupakan kegiatan yang sistematis dalam rangka merefleksi dan meningkatkan praktik pembelajaran secara terus menerus sebab berbagai kajian yang bersifat reflektif oleh guru dilakukan untuk meningkatkan kemantapan rasional, memperdalam pemahan terhadap tindakan yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya, dan memperbaiki kondisi dimana praktik pembelajaran berlangsung.

³⁷ *Ibid.*, h. 80.

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki kualitas proses belajar mengajar dan meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar juga untuk meningkatkan hasil belajar siswa.

4. Faktor-Faktor Pengembangan Profesionalitas Guru³⁸

a. Faktor Internal

1). Misi dan tujuan organisasi

Setiap organisasi memiliki misi dan tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuannya dibutuhkan perencanaan yang baik dan implementasinya yang tepat.

2). Strategi pencapaian tujuan

Strategi untuk mencapai misi dan tujuan setiap organisasi berbeda-beda. Oleh karena itu kemampuan karyawan diperlukan dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan di luar sehingga strategi yang disusun sudah memperhitungkan dampak yang akan terjadi di dalam organisasinya.

3). Sifat dan jenis tujuan

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting terhadap pengembangan sumber daya manusia.

³⁸ *Ibid.*, h. 186.

4). Jenis teknologi yang digunakan

Pengembangan organisasi diperlukan untuk mempersiapkan tenaga dalam mengoperasikan teknologi atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

Terdapat salah satu yang menjadi factor untuk guru disiplin baik dari segi kualitas maupun terti terhadap program pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru yaitu peran kepala sekolah. Dalam penerapan kepemimpinan hendaklah seorang pemimpin dapat menunjukan diri sebagai pimpinan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Agar disekolah tercipta guru yang berkarakter baik disyaratkan harus ada disiplin kerja yang kondusif yang memungkinkan guru bekerja secara professional dan penuh konsentrasi.³⁹

b. Faktor eksternal

1). Kebijakan pemerintah

Kebijakan pemerintah yang dikeluarkan baik melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan maupun surat keputusan menteri atau pejabat pemerintah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi.

³⁹ Al-Idarah: Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru, Jurnal Kependidikan islam vol 7, No. 2 Desember 2017

2). Sosio budaya masyarakat

Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apapun didirikan oleh kepentingan masyarakat oleh mereka yang memiliki latar belakang sosio budaya yang berbeda.

3). Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut dan harus mampu memilih teknologi yang tepat. Untuk itu, kemampuan karyawan harus beradaptasi dengan kondisi tersebut.

- b. Kerangka peningkatan mutu pendidikan dan pengembangan profesi guru dipengaruhi hal sebagai berikut:

1). Sikap mental

- 2). Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti produktifitas. Tingkat kesadaran tersebut akan mendorong tenaga kependidikan untuk menjadi lebih produktif

- 3). Keterampilan, semakin terampil tenaga pendidik akan semakin lebih mampu bekerja dan menggunakan fasilitas dengan baik

4). Manajemen

Manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga mendorong tenaga kependidikan untuk bertindak produktif

5). Menciptakan ketenagaan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktifitas

6). Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis

7). Tingkat penghasilan yang memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas

8). Gizi dan kesejahteraan akan meningkatkan semangat kerja dan mewujudkan produktivitas yang tinggi

9). Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga kependidikan dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja

10). Lingkungan yang baik akan mendorong guru untuk lebih semangat dalam bekerja

11). Kualitas sarana pembelajaran

- 12). Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan
- 13). Kesempatan berprofesi akan meningkatkan semangat untuk berdedikasi dan pemanfaatan potensi yang dimiliki.⁴⁰

5. Tahapan dan Alur Pengembangan Profesionalitas Guru

Guru merupakan salah satu profesi yang menentukan sikap, sifat dan intelektual dari seorang anak didik di sekolah haruslah memiliki jiwa yang profesional. Yang dimaksud profesionalitas disini adalah totalitas dalam melakukan kegiatan mengajar dan memberikan contoh bagi anak didiknya. Dengan guru yang berprofesional diharapkan akan membentuk sikap, sifat dan intelektual anak didik menjadi lebih baik. Untuk mewujudkan guru yang berprofesional itu tentu tidaklah mudah, ada empat tahap yang sekiranya dapat membentuk guru yang memiliki profesionalitas, yaitu:⁴¹

- a. Guru harus berlatar belakang pendidikan perguruan tinggi

Seperti yang telah dijelaskan dalam UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No.74 Tahun 2008 tentang guru bahwa penyediaan guru menjadi kewenangan lembaga pendidikan berlatar belakang pendidikan yang disini adalah perguruan tinggi. Kedepannya guru yang berkualifikasi S1 atau D-IV dan

⁴⁰ *Ibid.*, h. 188.

⁴¹ *Ibid.*, h. 200.

memiliki sertifikat pendidik melalui program pendidikan profesi saja yang dapat menjadi guru yang diakui oleh negara sebagai guru yang profesional.

b. Adanya induksi untuk guru pemula

Induksi disini adalah didampinginya guru pemula yang terjun ke sekolah oleh mentor yang telah di pilihkan dalam kurun waktu satu tahun. Induksi ini bertujuan agar guru pemula benar-benar mampu dalam melakukan tugasnya di saat nanti apabila telah di lepas langsung dari induksi ini. Induksi ini sangat diperlukan karena keadaan di dalam teori sangat berbeda di dalam prakteknya. Teori bisa saja di dapatkan dengan cara belajar dari sumber-sumber ilmu, namun praktek tidak dapat didapatkan kecuali dengan terjun langsung di lapangan. Program induksi ini merupakan masa transisi bagi guru pemula terhitung mulai dia pertama kali menginjakkan kaki di sekolah atau satuan pendidikan hingga benar-benar layak dilepas untuk menjalankan tugas pendidikan dan pembelajaran secara mandiri (Danim, 2012:7).

c. Profesionalisasi guru yang di prakarsai oleh institusi

Ketika seorang guru telah melalui tahap induksi dan di lepas untuk menjalankan tugas profesinya, maka kegiatan untuk penumbuhan dan pengembangan profesionalitas tidak berhenti di situ saja. Guru harus mampu untuk lebih mengasah kemampuannya dan menjadi terampil

sesuai dengan kurikulum dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kegiatan-kegiatan untuk melakukan hal itu dapat dilaksanakan atas prakarsa dari institusi seperti workshop, pelatihan, pendidikan dan lain-lain. Prakarsa ini sangat penting karena guru pemula memiliki keterbatasan finansial, waktu, jaringan, akses dan sebagainya.

- d. Profesionalisasi guru berbasis individu atau menjadi guru madani

Ketika guru telah terjun langsung dan telah mengikuti kegiatan yang di prakarsai oleh institusi baik pelatihan, pendidikan maupun workshop guru bisa:



- e. Mengembangkan apa yang telah dia pelajari dari kegiatan-kegiatan itu dan menerapkannya dengan pola dan gaya mengajarnya sendiri sehingga akan membuat guru menjadi semakin maju dan tidak tertinggal dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi.
- f. Melaksanakan kegiatan karya tulis ilmiah di bidang pendidikan yang bertujuan membuat guru menjadi peka tentang permasalahan yang terjadi di bidang pendidikan dan bagaimana cara mengatasi permasalahan itu.

- g. Memadukan teknologi untuk kegiatan yang bertujuan untuk pendidikan seperti penggunaan gadget dan teknologi lainnya dalam proses belajar mengajar.
- h. Membuat alat peraga atau alat pelajaran atau alat bimbingan. Tujuan dari pembuatan alat peraga ini adalah mempermudah anak didik dalam menerima pelajaran sehingga akan menjadi skema bagi mereka.
- i. Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum.

Alur Pengembangan Profesionalitas dan Karir Guru:

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- b. Memiliki komitmen meningkat mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- e. Memiliki tanggung jawab profesionalisme.
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.

- g. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
- g. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- h. Memiliki organisasi profesi yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Pembinaan dan pengembangan keprofesionalan guru meliputi pembinaan kompetensi-kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Sementara itu, pembinaan dan pengembangan karir meliputi penugasan, kenaikan pangkat dan promosi. Upaya pembinaan dan pengembangan karir guru ini harus sejalan dengan jenjang jabatan fungsional mereka.


6. Usaha Membina dan Mengembangkan Profesionalitas Guru

Untuk menjadi guru profesional, perlu perjalanan panjang. Dengan demikian, kebijakan pembinaan dan pengembangan profesi guru harus dilakukan secara kontinyu, dengan serial kegiatan tertentu. Diawali dengan penyiapan calon guru, rekrutmen, penempatan, penugasan, pengembangan profesi dan karir, hingga menjadi guru profesional sejati, yang menjalani profesionalisasi secara terus-menerus. Merujuk pada alur berpikir ini, guru profesional sesungguhnya adalah guru yang di dalam melaksanakan tugas

pokok dan fungsinya bersifat otonom, menguasai kompetensi secara komprehensif, dan daya intelektual tinggi.

Pengembangan keprofesian guru adakalanya diawali dengan penilaian kinerja dan uji kompetensi. Untuk mengetahui kinerja dan kompetensi guru dilakukan penilaian kinerja dan ujikompetensi. Atas dasar itu dapat dirumuskan profil dan peta kinerja dan kompetensinya. Kondisi nyata itulah yang menjadi salah satu dasar peningkatan kompetensi guru. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja dan uji kompetensi menjadi salah satu basis utama desain program peningkatan kompetensi guru.

Penilaian kinerja guru (teacher performance appraisal) merupakan salah satu langkah untuk merumuskan program peningkatan kompetensi guru secara efektif dan efisien.



Berdasarkan penilaian kinerja ini juga akan diketahui tentang kekuatan dan kelemahan guru-guru, sesuai dengan tugasnya masing-masing, baik guru kelas, guru bidang studi, maupun guru bimbingan konseling. Penilaian kinerja guru dilakukan secara periodik dan sistematis untuk mengetahui prestasi kerjanya, termasuk potensi pengembangannya

Di samping keharusan menjalani penilaian kinerja, guru-guru pun perlu diketahui tingkat kompetensinya melalui uji kompetensi. Uji kompetensi dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang kondisi nyata

guru dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Berdasarkan hasil uji kompetensi dirumuskan profil kompetensi guru menurut level tertentu, sekaligus menentukankelayakannya. Dengan demikian, tujuan uji kompetensi adalah menilai dan menetapkan apakah gurusudah kompeten atau belum dilihat dari standar kompetensi yang diujikan. Dengan demikian, kegiatan peningkatan kompetensi guru memiliki rasional dan pertimbangan empiris yang kuat. Penilaian kinerja dan uji kompetensi guru esensinya berfokus pada keempat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru.

Kebijakan pembinaan dan pengembangan profesi guru dengan segala cabang aktifitasnya perlu disertai dengan upaya memberi penghargaan, perlindungan, kesejahteraan, dan pemartabatan guru. Karena itu, isu-isu yang relevan dengan masa depan manajemen guru, memerlukan formulasi yang sistemik dan sistematis terutama sistem penyediaan, rekrutmen, pengangkatan dan penempatan, sistem distribusi, sertifikasi, peningkatan kualifikasi, penilaian kinerja, uji kompetensi, penghargaan dan perlindungan, kesejahteraan, pembinaan karir, pengembangan keprofesian berkelanjutan, pengawasan etika profesi, serta pengelolaan guru di daerah khusus.

Usaha-Usaha Membina dan Mengembangkan Profesionalitas Guru:

- a. Membantu guru dalam menterjemah kurikulum dari pusat ke dalam bahasa belajar-mengajar

Guru-guru harus paham bahwa belajar-mengajar merupakan suatu sistem. Sistem adalah seperangkat objek-objek yang terdiri dari komponen-komponen yang saling pengaruh dalam rangka mencapai tujuan. Tujuan-tujuan itu harus dirancang sebaik mungkin. Sebab apabila salah merancang tujuan akibatnya terhadap pembentukan pribadi subjek didik akan keliru guru-guru akan mengutamakan aspek pemahaman tingkat rendah, yaitu hanya menghafal materi pelajaran untuk menghadapi ujian, dan hal ini memang keliru. Jad guru harus diberi pembinaan. Setiap kurikulum yang diterapkan harus diikuti dengan pembinaan terhadap isi dan konsep berpikir yang ditetapkan dalam kurikulum itu.⁴²

- b. Membantu guru dalam meningkatkan program belajar mengajar

Usaha meningkatkan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar, perlu pemahaman ulang. Mengajar tidak sekedar untuk mengkomunikasikan pengetahuan agar diketahui subjek didik., tetapi mengajar harus diartikan menolong sipelajar agar mampu memahami konsep-konsep dan dapat menerapkan konsep yang dipahmi. Selain itu mengajar harus dipersiapkan

⁴² Drs. Piet A Sahertian, *Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 133.

dengan baik. Guru perlu menyediakan waktu untuk mengadakan persiapan yang matang termasuk persiapan batin. Guru-guru dimotivasi agar selalu berusaha untuk merencanakan apa yang akan disajikan. Mempersiapkan diri agar tampil dalam mengajar dan menilai dengan tepat serta bertanggung jawab atas tugas mengajarnya. Bantuan yang diberikan dalam hal:

a). Merencanakan proses belajar

Mengajar bukan hanya suatu pengetahuan, tetapi juga keterampilan atau memiliki seni dalam mengajar. Jadi, guru seharusnya dipandang sebagai seorang ahli mode atau perancang program pembelajaran. Ia harus dapat menguasai dan terlatih dalam menyusun scenario pembelajaran. Tidak seharusnya ditetapkan persiapan mengajar yang sama diseluruh Indonesia. Yang sama adalah prinsip-prinsip dan komponen-komponen utama dalam merancang berbagai model pembelajaran. Dan mereka merasa bebas dan bertanggung jawab.

b). Melaksanakan proses belajar mengajar

Mata rantai yang harus diletakkan dalam proses belajar mengajar ialah hubungan-hubungan kemanusiaan. Pelajaran harus didasarkan pada penentuan kebutuhan dasar subjek didik. Untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar subjek didik guru membiasakan diri menggunakan bahasa penerimaan dan mengurangi bahasa penolakan. Agar guru dapat

menggunakan bahasa penerimaan dan menghindari bahasa penolakan maka guru harus belajar mendengarkan aktif. Supaya dapat mendengarkan aktif usahakan pesan yang disampaikan mendapat tanggapan yang tepat. Guru harus harus sadar bahwa pengajaran bukanlah tujuan, tetapi pengajaran adalah alat untuk membentuk pribadi terdidik. Jadi guru lebih banyak memberi berbagai pengalaman belajar melalui berbagai kegiatan belajar yang bervariasi. Dengan cara demikian murid merasakan memperoleh penguatan. Yang biasa dialami ialah kesulitan belajar siswa dan siswa yang bermasalah. Menghadapi hal demikian tugas guru adalah mengadakan usaha perbaikan.⁴³

Di samping menciptakan suasana hubungan kemanusiaan, guru perlu menguasai sejumlah keterampilan dalam mengemukakan, menjelaskan, bertanya, memberi penguatan, di samping memiliki cara mengajar yang mendorong siswa untuk belajar diri sendiri agar siswa memiliki kemampuan untuk mengarahkan diri sendiri, bertanggung jawab atas diri sendiri, mengendalikan diri sendiri, dan menilai diri sendiri. Salah satu kemampuan yang perlu diingat ialah kemampuan dalam mengelola kelas yaitu mengatur suasana kelas yang hidup, memberdayakan berbagai sumber belajar sehingga menambah dorongan-dorongan yang kreatif dari para siswa yang belajar.

⁴³ *Ibid.*, h. 144.

c). Menilai proses dan hasil belajar

Melaksanakan penilaian terhadap proses dan hasil belajar peserta didik. Mengenai masalah penilaian yang perlu dibina ialah pemahaman konsep tentang proses dan hasil penilaian. Pertama guru perlu memahami dengan jelas beda antr pengukuran dan penilaian. Guru pelu menyusun soal tes hasil belajar. Beberapa prinsip penyusunan tes antara lain:⁴⁴

- 1) Tes harus dapat mengukur hasil belajar yang telah dirumuskan secara operasional ssuai dengan tujuan-tujuan pengajaran
- 2) Tes harus dapat mengukur seluruh ruang lingkup materi yang diajarkan. Untuk itu perlu disusun tabel spesifikasi yang menetapkan aspek-aspek yang dinilai
- 3) Tes harus berisi pertanyaan-pertanyaan yang mengukur hasil belajar yang diharapkan
- 4) Tes yang disusun harus dibuat sehingga mencapai reabilitas yang tinggi dan dapat dipercaya
- 5) Tes harus digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kualitas belajar

Pada umumnya guru-guru yang sudah rutin kurang memperhatikan prinsip-prinsip penilaian sehingga cara member nilai sering tidak begitu

⁴⁴ *Ibid.*

diperhatikan. Kebanyakan menganggap itu pekerjaan yang biasa. Misalnya kurang memperhatikan antara *scoring* (membiji) dan *grading* (menilai).

d) Mengembangkan manajemen kelas

Guru ketika mengajar selalu berusaha untuk menciptakan suasana kelas yang menyenangkan. Suasana belajar yang menyenangkan mendorong gairah belajar yang tinggi. Setiap kegiatan proses pembelajaran guru sering menghadapi perilaku siswa yang bermasalah. Sebab siswa bermasalah:

1) Seperti sebab yang timbul dari diri siswa itu sendiri

Seperti halnya sebab yang muncul karena siswa memiliki masalah pribadi, juga karena faktor psikologis, seperti rasa malu, minder, tertekan, dan penyimpangan sejak kecil.

2) Sebab yang berasal dari teman sepermainan

3) Sebab yang bersumber dari sekolah

Tuntutan sekolah yang bermacam-macam, membeli pakaian seragam, terlambat membayar sekolah, tuntutan membeli buku, dan bermacam tagihan keuangan

4) Sebab yang bersumber pada guru

Cara guru mengajar tidak menyenangkan dapat menimbulkan penolakan siswa terhadap guru

5) Sebab yang bersumber dari lingkungan sekitar

Lingkungan masyarakat yang heterogen, daerah kemuka, daerah yang kurang bersih dalam pengertian yang lebih luas

6) Sebab yang bersumber dari masyarakat yang lebih luas

Misalnya keadaan masyarakat yang selalu mengalami kerusuhan, penjarahan, pemerkosaan, perkelahian antara siswa sekolah dan sebagainya.

Sedangkan usaha untuk mencegahnya:

1) Analisis terhadap sikap guru

Misalnya guru yang malas, guru yang suka menkritik, guru yang terlalu keras, guru yang suka merokok, dapat menimbulkan perasaan tidak senang kepada guru.

2) Analisis terhadap gaya mengajar guru dan gaya belajar siswa

Ada berbagai gaya mengajar guru:

a) guru yang mengajar terlalu dengan kecenderungan tugas yang banyak

b) Gaya mengajar yang turut melibatkan siswa

- c) Gaya mengajar yang berpusat pada keaktifan siswa
- d) Gaya belajar yang mengutamakan materi pelajaran
- e) Gaya belajar yang berpusat pada proses pembelajaran
- f) Gaya mengajar yang melibatkan emosi siswa

Sedangkan gaya belajar siswa:

- a) Gaya belajar setahap demi setahap
- b) Gaya belajar secara intuisi
- c) Gaya belajar mengutamakan alah satu alat indra
- d) Gaya belajar dengan menggunakan bermacam-macam alat indera
- e) Gaya belajar dengan melibatkan emosi
- f) Gaya belajar tetap, sehingga anak dapat mengeksplorasi diri sendiri secara relevan
- g) Gaya belajar dari kegagalan yang dialami
- h) Gaya belajar siswayang berbeda-beda

Cara memperbaiki anak-anak yang bermasalah⁴⁵

⁴⁵ *Ibid.*, h. 149.

Untuk memperbaiki anak yang bermasalah, satu-satunya jalan ialah membantu guru-guru dalam rangka membimbing anak. Pertama, melalui cara member penguatan, yaitu member dorongan positif kepada siswa, dan kedua yaitu berhati-hati dalam memberikan hukuman.

Guru sadar dalam memberi hukuman, ia harus tahu tujuan dari memberi hukuman ialah bahwa hukuman itu dipandang sebagai tanda bahwa anak tu bersalah dan hukuman itu diberikan untuk memperbaiki kesalahan yang dibuat. Oleh karena itu, apapun yang dilakukan guru, hukuman harus dilihat sebagai alat membentuk dan memperbaiki pribadi anak didik.

Masalah-masalah Khusus yang dihadapi guru:⁴⁶

- a. Kesulitan dalam mengajarkan bidang studi
- b. Masalah pribadi yang berpengaruh terhadap semangat kerja guru
- c. Masalah yang dihadapi tiap jenjang pendidikan.

Pengembangan Sikap Profesional Guru

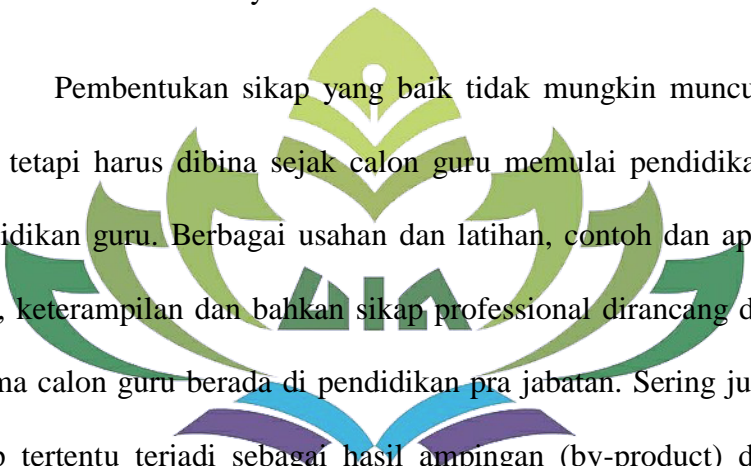
Bahwa dalam rangka meningkatkan mutu, baik mutu professional, maupun mutu layanan, guru harus meningkatkan sikap profesionalnya, ini berarti melalui:⁴⁷

⁴⁶ *Ibid.*, h. 150.

⁴⁷ Prof Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h. 54.

a. Pengembangan sikap selama pendidikan pra jabatan

Dalam pendidikan pra jabatan, calon guru dididik dengan berbagai pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaannya nanti. Karena tugasnya yang bersifat unik, guru selalu menjadi panutan bagi setiap siswanya dan bahkan bagi masyarakat sekelilingnya. Oleh sebab itu, bagaimana guru bersikap terhadap pekerjaan dan jabatannya selalu menjadi perhatian siswa dan masyarakat.



Pembentukan sikap yang baik tidak mungkin muncul dengan begitu saja, tetapi harus dibina sejak calon guru memulai pendidikannya di lembaga pendidikan guru. Berbagai usaha dan latihan, contoh dan aplikasi penerapan ilmu, keterampilan dan bahkan sikap profesional dirancang dan dilaksanakan selama calon guru berada di pendidikan pra jabatan. Sering juga pembentukan sikap tertentu terjadi sebagai hasil sampingan (by-product) dari pengetahuan yang diperoleh calon guru. Sikap teliti dan disiplin misalnya dapat terbentuk dari hasil sampingan dari hasil belajar matematika yang benar karena belajar matematika selalu menuntut ketelitian. Kedisiplinan penggunaan prosedur yang telah ditentukan. Sementara itu tentu saja pembentukan sikap dapat diberikan dengan memberikan pengetahuan, pemahaman, dan penghayatan khusus yang direncanakan, sebagaimana halnya mempelajari pedoman penghayatan dan pengalaman Pancasila yang diberikan kepada seluruh siswa sejak dari sekolah dasar sampai perguruan tinggi.

b. Pengembangan sikap selama dalam jabatan

Pengembangan sikap profesional tidak berhenti apabila calon guru selesai mendapatkan pendidikan prajabatan. Banyak usaha yang dapat dilakukan dalam rangka peningkatan sikap profesional keguruan dalam masa pengabdian sebagai guru. Seperti telah disebut, peningkatan ini dapat dilakukan dengan cara formal melalui kegiatan mengikuti penataran, lokakarya, seminar, atau kegiatan ilmiah lainnya. Kegiatan ini selain juga dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, sekaligus dapat juga meningkatkan sikap profesional keguruan.⁴⁸

7. Landasan Hukum dan Kegiatan Pengembangan Profesionalitas Guru⁴⁹

Landasan Hukum Pengembangan Profesi Guru

- a. UU No 24 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- b. UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- c. UU No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Sistem Pendidikan Indonesia
- d. Permendiknas No 16 tahun 2007 tentang Standar Kimpetensi Guru
- e. Permendiknas No 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bgai Guru dalam jabatan Melalui Penilaian Portofolio

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), h. 176.

- f. Perendiknas No 40 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru dalam jabatan Melalui Jalur Pendidikan

Kegiatan Pengembangan Profesionalitas Guru⁵⁰

- a. Studi lanjut, sekolah harus memberikan kesempatan kepada gurunya untuk melakukan studi lanjut untuk menambah wawasan akademik dan keprofesionalannya.
- b. *Intervice training*, sekolah harus memberikan kesempatan pada guru untuk turut berpartisipasi dalam program yang difokuskan pada perolehan pengetahuan tentang kurikulum baru, pendekatan pengajaran baru, kegiatan tersebut dapat berupa pelatihan guru dalam mengimplementasikan suatu pendekatan baru.
- c. Pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran, peran PGMP ditingkatkan menjadi sebuah gugus pengendali mutu pendidikan.
- d. Pemberdayaan organisasi profesi, guru di Indonesia sudah dihimpun dalam suatu organisasi bernama persatuan guru republic indonesia atau PGRI, yang hendaknya ke depan dapat meningkatkan profesionalitas guru, dan member perlindungan hukum terhadap guru.
- e. Mengevaluasi kinerja mengajar guru di kelas, evaluasi secara kontinu terhadap kinerja guru di kelas merupakan hal yang esensial dalam pertumbuhan profesional guru.

⁵⁰ *Ibid.*

- f. Sertifikasi dan Uji kompetensi, tujuan dari sertifikasi guru adalah untuk mengetahui apakah guru telah memiliki kemampuan profesional dan akademik yang memadai.

Kegiatan Guru yang Termasuk dalam Pengembangan Profesionalitas

Kegiatan guru yang termasuk ke dalam pengembangan profesionalitas antara lain:⁵¹

- a. Mengerjakan karya tulis ilmiah (KTI) di bidang pendidikan
- b. Menemukan teknologi tepat guna di bidang pendidikan
- c. Membuat alat peraga atau alat bimbingan
- d. Menciptakan karya seni seperti lagu, lukisan atau karya lain
- e. Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum.

⁵¹ *Ibid.*, h. 182.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian adalah kegiatan untuk mencari dan menemukan pengetahuan yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan kaidah-kaidah ilmiah tertentu. Untuk menghindari dan untuk memahami suatu permasalahan agar hasil penelitian yang dilakukan dapat mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan, maka perlu bagi seorang peneliti menggunakan suatu metode dalam melaksanakan penelitian, dalam hal ini penulis menggunakan metode kualitatif.

Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawan dari eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan dari pada makna generalisasi.⁵²

⁵² Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 15.

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field researce*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengangkat data yang ada di lapangan.⁵³ yang pada hakikatnya merupakan metode untuk menemukan secara khusus dan realitas tentang apa yang terjadi dalam ruang lingkup yang ada di MTSN 1 Tanggamus, Kec, Kotaagung, Kab. Tanggamus. Selain penelitian lapangan, dalam penelitian ini juga menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*) sebagai pendukung dalam melakukan penelitian dengan menggunakan berbagai literature yang ada di perpustakaan yang relevan dengan masalah yang diangkat untuk diteliti.

B. Sumber Data Penelitian

Fokus penelitian ini lebih pada persoalan terkait dengan pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru. Oleh karena itu sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah Sumber data dalam penelitian mengenai Pelaksanaan Administrasi Guru dalam Menunjang Keberhasilan Pembelajaran, sumber datanya yaitu: Kepala sekolah, Guru, TU yang ada di MTSN1 Tanggamus, Kec. Kotaagung, Kab. Tanggamus.

⁵³ Koountur Roni, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis* (Jakarta: PPM, 2007), h. 25.

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti⁵⁴. Dalam hal ini data primer yang diperoleh peneliti bersumber dari pihak guru dan kepala sekolah yang ada di MTSN1 Tanggamus, Kec. Kotaagung, Kab. Tanggamus.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber yang bersifat membantu atau menunjang untuk melengkapi dan memperkuat serta memberikan penjelasan mengenai sumber data primer⁵⁵. Data Sekunder yang diperoleh peneliti dari buku-buku yang mempunyai relevansi dengan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini.

C. Metode Pengumpulan data

Pengumpulan data pada dasarnya merupakan suatu kegiatan operasional agar tindakannya masuk pada pengertian penelitian yang sebenarnya. Pencarian data di lapangan dengan mempergunakan alat pengumpul data yang sudah disediakan secara tertulis ataupun tanpa alat yang hanya merupakan angan-angan tentang suatu hal yang dicari di lapangan.⁵⁶

⁵⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 215.

⁵⁵ *Ibid.*, h. 218.

⁵⁶ Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h. 37.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data.⁵⁷ Untuk mendapatkan data yang akurat sesuai dengan penelitian ini, maka penulis memerlukan beberapa teknik sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*)

Interview/ wawancara adalah metode pengumpulan informasi dengan mengajukan tanya jawab yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada masalah untuk dijawab dengan lisan.⁵⁸ Menurut Joko Subagyo wawancara adalah salah satu metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden. Wawancara bermakna berhadapan langsung antara interview dengan responden, dan kegiatan dilakukan secara lisan.⁵⁹

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis wawancara bebas terpimpin, sebab wawancara dengan menggunakan alat (pedoman wawancara) yang berisi garis besar yang akan dipertanyakan. Wawancara dilakukan dengan mendalam kepada kepala sekolah, dewan guru dan TU. Sedangkan teknik interview didahului dengan angket dan dilanjutkan dengan wawancara di

⁵⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan* (bandung: ALFABETA, 2013), h. 308.

⁵⁸ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 37.

⁵⁹ Joko Subagio, *Op. Cit*, h. 39.

lapangan, guna mendapatkan data yang berhubungan dengan kegiatan pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru yang meliputi bagaimana sebenarnya langkah yang sudah dilakukan dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru

2. Observasi

Observasi adalah cara dan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada objek penelitian atau hal lain yang akan dijadikan sumber data⁶⁰. Observasi yang dilakukan yaitu observasi dengan jenis sistematis atau disebut dengan observasi berkerangka yaitu terlebih dahulu dibuat kerangka mengenai berbagai faktor dan ciri-ciri yang akan diobservasi. penulis mengamati secara langsung tanpa melalui perantara. Pengumpulan dengan teknik ini dimaksudkan agar peneliti dapat memperoleh data primer yang bersumber dari kepala sekolah beserta guru agar dapat digunakan untuk menunjang penulisan skripsi, serta penulis dapat melihat langsung kondisi yang ada di MTSN1 Tanggamus, Kec. Kotaagung, Kab. Tanggamus. tentang sistem pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru yang ada di sekolah tersebut.

⁶⁰ S.Margono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), h. 158.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan suatu peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya monumental dari seseorang.⁶¹ Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dikumpulkan melalui dokumen resmi berupa aturan, instruksi, literatur yang meliputi data tertulis seperti sejarah singkat, visi, dan misi, letak geografis sekolah, jumlah guru dan siswa, sarana dan prasarana dan data-data lain yang ada di MTSN 1 TANGGAMUS Kec.Kotaagung Kab.Tanggamus yang dapat dipergunakan sebagai kelengkapan penelitian ini, selain itu penulis melakukan pengambilan gambar sebagai bukti telah melakukan observasi.

4. Uji Keabsahan Data (Triangulasi)

Uji keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber berarti membandingkan dan mengecek kembali informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Teknik triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari kepala sekolah, TU dan dewan guru. Teknik triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Triangulasi

⁶¹ Sugiono *Op.,Cit.*, h. 329.

diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah tahap yang paling penting dan menentukan hasil dari sebuah penelitian. Setelah data terkumpul secara lengkap dari lapangan, data tersebut kemudian diolah dan dianalisis dengan cara seksama sehingga berhasil menyimpulkan kebenaran yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang diajukan penulis dalam penelitian.

Setelah data diperoleh dari lokasi penelitian dan data tersebut telah terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah mengklasifikasikan data-data tersebut. Penelitian ini bersifat deskriptif, jadi data yang diperoleh bersifat kualitatif. Langkah selanjutnya adalah menganalisa data-data yang diperoleh dalam pelaksanaan penelitian dan diolah sedemikian rupa sehingga mendapatkan suatu kesimpulan.

Analisis dalam penelitian ini dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu pada saat wawancara peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai aktivitas dan analisis data yaitu:

1. Data *reduction* (reduksi data)

Reduksi data merupakan proses berfikir secara sientesisif yang memerlukan kecerdasan dan kedalaman wawasan yang tinggi, sedangkan mereduksi data merangkum dan memilih hal-hal yang pokok memfokuskan opada hal yang dicari.

2. Data *display* (penyajian data)

Penyajianm data dapat dilakukan dalam uraian singkat. Bagan, hubungan antara katagori, flowhart dan sejenisnya. Penyajian data yang dilakukan oleh penulis yaitu dta-data yang diperoleh di MTSN 1 Tanggamus, Kec. Kotaagung, Kab. Tanggamus.

3. *Conclusion drawing/verification*

Merupakan kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Setelah data yang dibutuhkan terkumpul, selanjutnya adalah penulis menganalisa untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang digunakan sebagai bahan bukti untuk keberadaan hipotesis yang penulis ajukan. Adapun untuk menganalisa data tersebut penulis menggunakan metode induktif yang bertitik tolak pada fakta yang bersifat umum untuk ditarik pada kesimpulan yang lebih

khusus. Kesimpulan dilakukan dengan cara melakukan penambahan dari data baru setelah data diolah dengan sedemikian rupa berupa langkah-langkah yang telah ditempuh oleh penulis selanjutnya ditarik kesimpulan menggunakan metode induktif yaitu suatu metode penarikan pada peristiwa yang bersifat khusus untuk kekesimpulan yang umum.





BAB IV

PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Singkat MTS N 1 Tanggamus

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan laporan hasil penelitian yang berkaitan dengan keadaan di lapangan, MTS N 1 Tanggamus. Dengan uraian ini diharapkan akan dapat memberikan gambaran mengenai lokasi penelitian yang jelas serta dapat mengetahui data yang akan diangkat. Penulis telah memperoleh data sesuai dengan dengan apa yang diperlukan. Kemudian data tersebut akan dianalisa guna mendapatkan hasil yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

1. Sejarah Singkat Berdirinya MTS N 1 Tanggamus

a. Letak Giografis

MTs N 1 Kotaagung terletak di Jalan dan Nomor : Lapangan Hijau no. 02

Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus adalah lembaga pendidikan Agama

Islam yang dikelola langsung oleh kementrian agama Islam. MTs N 1 Kotaagung

berdiri di atas tanah wakaf seluas 3.000 M²,

Adapun batas-batas dari MTS N 1 Kotaagung adalah sebagai berikut :

Sebelah selatan dibatasi komplek pemakaman desa.

Sebelah utara dibatasi oleh SDN I Kotaagung.

Sebelah Barat dibatasi sawah penduduk.

Sebelah timur lapangan sepak bola masyarakat desa kotaagung.

b. Profil Sejarah Berdirinya MTS N 1 Tanggamus

MTS N 1 Tanggamus adalah sebagai lembaga pendidikan Agama ditingkat menengah pertama yang dibawah naungan Kementrian Agama yang mempunyai keunggulan di bidang dalam bidang agama Islam.

IDENTITAS MADRASAH

Nama Madrasah : MTS N 1 Tanggamus,

Nomor Statistik : 211180102002,

Propinsi : Lampung,

Otonomi Daerah : Tanggamus,

Kecamatan : Kotaagung,

Kelurahan : Kuripan,

Jalan dan Nomor : Lapangan Hijau no. 02,

Kode Pos : 35713,

Telepon : Kode Wilayah : 0722 Nomor : 21086,

Daerah : Perkotaan,

Status Madrasah : Negeri,

Surat Keputusan : No. 16 Tahun 1978 Tanggal 16 – 8 – 1978,

Penerbit SK di tanda tangani : Menteri Agama,

Tahun Berdiri : 1969, Tahun

Penegrian : 1969,

Kegiatan Belajar Mengajar : Pagi,

Bangunan Sekolah : Milik Sendiri,

Lokasi Sekolah : Kota, Jarak Ke Pusat Kecamatan : + 0,5 km,

Jarak Ke Pusat Kabupaten : + 11 km,

Terletak pada lintasan : Kabupaten,



Perjalanan Perubahan Sekolah : PGAN 4 TH TH 1969, MMPN TH 1972, MTAIN TH 1973, PGAN 4 TH, TH 1975, MTsN TH 1978,

Jumlah Keanggotaan KKM : 11 Madrasah.

Di Era Informasi dan Globalisasi ini kita dituntut membina suatu Generasi penerus yang mampu memperjuangkan Pendidikan Agama Islam di tengah kompetisi yang penuh dengan nuansa materialisme, disamping memiliki kemampuan dalam Penguasaan Pengetahuan dan Tehnologi, seiring keadaan tersebut maka MTS N 1 Tanggamus sesuai dengan Visi, Misi dan Tujuan berusaha untuk menciptakan generasi yang berkualitas, beriman dan bertaqwa, agar perkembangan Pendidikan IMTAQ dan IPTEK dapat seimbang dan harmonis.

2. Visi dan Misi MTS N 1 Tanggamus

A. Visi : Menjadi Madrasah Unggul, Berbudaya dan Berakhlakul Karimah

Indikator – indikator Visi :

1. Unggul dalam pengembangan Kurikulum
2. Unggul dalam memperoleh nilai UN
3. Unggul dalam prstasi bidang akademik dan non akademik
4. Unggul dalam penghayatan dan penerapan nilai-nilai ajaran Islam
5. Unggul dalam SDM pendidikan
6. Unggul dalam kedisiplinan

7. Unggul dalam segi lingkungan madrasah yang nyaman dan kondusif untuk belajar

Misi :

1. Melaksanakan Pengembangan Kurikulum
2. Meningkatkan perolehan hasil UN
3. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien di bidang akademik dan non akademik
4. Mewujudkan penghayatan dan penerapan nilai-nilai ajaran Islam
5. Melaksanakan pengembangan kompetensi dan mendayagunakan potensi SDM secara maksimal
6. Menciptakan budaya disiplin yang tinggi
7. Membudayakan 7 K
8. Meningkatkan kerja sama dengan Stake Holder, Komite, Masyarakat dan pemda

3. Tujuan MTSN 1 Tanggamus

1. Melaksanakan Pengembangan Kurikulum
 - a. Mengembangkan standar isi semua mata pelajaran dalam bentuk KTSP
 - b. Mengembangkan muatan lokal
 - c. Mengembangkan penilaian K-13

2. Meningkatkan perolehan nilai UN
3. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien di bidang akademik dan non akademik
 - a. Prosentase peserta didik naik kelas dan kelulusan mencapai 100%
 - b. Mengupayakan 75% lulusan diterima di sekolah negeri unggulan
 - c. Mendapat prestasi terbaik di tingkat kabupaten dan provinsi di bidang akademik dan non akademik
 - d. Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pendidikan
4. Mewujudkan penghayatan dan penerapan nilai-nilai ajaran Islam
 - a. Memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang taat menjalankan nilai-nilai ajaran agama Islam
 - b. Memiliki siswa yang taat menjalankan nilai-nilai ajaran agama Islam
5. Melaksanakan pengembangan kompetensi dan mendayagunakan potensi SDM secara maksimal
 - a. Meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan
 - b. Memberdayakan team Pengembang Keprofesian Berkelanjutan (PKB)
 - c. Mengikut sertakan Penataran, MGMP, MGP dan Pendidikan Profesi
 - d. Mengaplikasikan hasil penataran, MGMP, MGP dan pendidikan Profesi
 - e. Meningkatkan kunjungan kelas bagi mata pelajaran yang di UN kan
 - f. Meningkatkan wawasan melalui karya ilmiah, lokakarya dan diskusi

6. Menciptakan budaya disiplin yang tinggi
 - a. Memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang berbudaya disiplin yang tinggi
 - b. Memiliki siswa yang berbudaya disiplin yang tinggi
7. Membudayakan 7K (Keamanan, Ketertiban, Kebersihan, Kenyamanan, Keindahan, Kerindangan dan Kekeluargaan)
8. Meningkatkan kerja sama dengan Stake Holder, komite, Masyarakat dan Pemda
 - a. Meningkatkan kerjasama dengan sekolah dan wali murid
 - b. Meningkatkan kerjasama dengan Dinas/Instansi di Pemda Kabupaten Tanggamus
 - c. Meningkatkan kerjasama dengan pihak swasta
 - d. Keadaan Sarana dan Prasarana MTS N 1 Tanggamus
 - e. Keadaan Guru, Siswa, dan Karyawan MTS N 1 Tanggamus

B. Deskripsi dan Analisis Data Pembinaan dan Pengembangan Profesionalitas Guru di MTS N 1 Tanggamus

Pendidikan merupakan hal yang paling penting pada kehidupan saat ini, di dalam pendidikan terdapat hal yang sangat kompleks termasuk dengan institusi. Dalam sekolah, tidak ada hal yang akan menjadi lebih baik ketika tidak memulai untuk memperbaiki, membina dan mengembangkan profesionalitas yang dimiliki dari tenaga pendidik yang ada di sekolah. Untuk

menciptakan generasi yang lebih baik tentunya dibutuhkan juga sosok seorang guru yang berkualitas dan profesional karena tenaga pendidik merupakan kunci utama dalam dunia pendidikan.

Kemampuan dan kecakapan yang dimiliki oleh guru berhubungan dengan apa yang akan diberikan kepada siswanya, selain itu, tenaga pendidik juga harus berkeperibadian baik, berperilaku baik dan memiliki kemampuan serta keprofesionalan sebagai tenaga pendidik.

Kaitannya dengan pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru adalah dalam hal ini guru yang memiliki kemampuan serta profesionalitas akan memberikan hasil yang maksimal serta dapat meningkatkan prestasi sekolah. Dalam kegiatan pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru terdapat beberapa program antara lain:

1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru
2. Program penyetaraan dan sertifikasi
3. Program pelatihan integritas berbasis kompetensi
4. Program supervisi pendidikan
5. Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)
6. Simposium guru
7. Melakukan penelitian

Dapat dideskripsikan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru di MTS N 1 Tanggamus

dengan kepala sekolah dan waka kurikulum bisa dideskripsikan sebagai berikut:

1. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru

Sesuai peraturan dan memenuhi tuntutan Undang-Undang Guru dan Dosen yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan guru minimal sarjana (S-1). Program peningkatan kualifikasi pendidikan ini dapat berupa program kelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar.

a. Berapa jumlah guru yang sudah memenuhi standar kualifikasi?

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, terdapat kurang lebih sejumlah 30 dewan guru yang sudah memenuhi standar kualifikasi. dan sebagian masih ada yang berpendidikan SMA/SMK dengan demikian kualifikasi tenaga pendidik menunjang proses pembelajaran di MTS N 1 Tanggamus.⁶²

Meskipun demikian, kemampuan mengajar guru sudah memenuhi kualifikasi tertentu akan tetapi masih terbatas sehingga perlu adanya kegiatan pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru guna memperdalam wawasan serta kemampuan sehingga kinerja dalam pembelajaran semakin baik. Terlebih untuk guru yang masih

⁶² Fathul Bari, S.Pd., M.Pd.I kepala Sekolah MTs N 1 Tanggamus, *Wawancara*, pada hari Kamis tanggal 16 Aguatus 2018 pukul 09.30 WIB di Ruang Kepala Sekolah.

berpendidikan SMA diharapkan dapat meningkatkan kualifikasinya sehingga akan memberikan kontribusi keilmuan dan meningkatkan prestasi sekolah.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan bahwa kendala utama yang dihadapi guru yang belum memiliki kualifikasi adalah faktor biaya dan waktu. Pihak sekolah sebenarnya telah memberikan dorongan, arahan, dan motivasi supaya guru yang belum memiliki kualifikasi dapat mengembangkan profesionalitasnya. Dalam hal ini menurut penulis bahwa pihak sekolah sudah sangat berupaya guna meningkatkan program kualifikasi guru.

b. Mengapa masih terdapat guru yang tidak masuk ke dalam standar kualifikasi?

Wawancara penulis melalui kepala sekolah bapak Fathul Bari, S.Pd., M.Pd.I bahwa guru yang belum memiliki kualifikasi S1 dikarenakan merupakan guru yang hampir memasuki usia pensiun dan guru yang memang belum memiliki uang atau biaya untuk melanjutkan ke tingkat pendidikan yang lebih baik.

Terkait dengan adanya guru yang berlatar belakang belum S1, pihak sekolah mengatakan bahwasannya tinggal menunggu pensiun dan memang tidak bisa memaksakan kepada guru yang tidak memiliki biaya

untuk segera mengambil pendidikan lanjut. Pihak sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk terus menabung sehingga dapat melanjutkan ke tingkat pendidikan yang seharusnya.⁶³

Pada hakikatnya seorang guru haruslah profesional dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidangnya dan sebagai tenaga pendidik haruslah memiliki kompetensi sebagai tenaga profesional, pihak sekolah sejauh ini telah melakukan himbauan dan upaya supaya guru yang ada di MTS N 1 Tanggamus meningkatkan kualifikasi yang mereka miliki. Namun, ada beberapa kendala yang dihadapi para guru untuk meningkatkan kualifikasi mereka terutama terkendala biaya dan waktu. Melihat kecilnya gaji honorer yang dimiliki guru terbilang masih jauh dari kata cukup untuk menempuh tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan waktu yang terlalu padat telah habis untuk mengurus kesibukan disekolah dan di rumah.

Waka kurikulum di MTS N 1 Tanggamus juga mengatakan alasan yang sedemikian rupa terkait dengan program pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru yang ada, dan di sekolah belum ada

⁶³ Fathul Bari, S.Pd., M.Pd.I kepala Sekolah MTs N 1 Tanggamus, *Wawancara*, pada hari Kamis tanggal 16 Agustus 2018 pukul 09.30 WIB di Ruang Kepala Sekolah.

program beserta anggaran yang dapat membantu untuk menyelesaikan persoalan tersebut.⁶⁴

Kualifikasi tenaga pendidik adalah merupakan syarat pendidik karena para dewan guru sudah memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih dalam meningkatkan kompetensinya. Pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru sebagai tenaga pendidik adalah pemenuhan kebutuhan utama yang harus dimiliki oleh guru. Kebutuhan yang harus dimiliki guru agar menjadi profesional dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan yang berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan.

Menurut waka kesiswaan ibu ASIH KURNIASARI, M.PD kemampuan dan keprofesionalan yang dimiliki guru memang harus ditingkatkan dengan melakukan program pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru seiring dengan terus berkembangnya moderenissi dan informasi saat ini. Jika melihat kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru sebenarnya guru yang belum menempuh pendidikan S1 juga telah memiliki kemampuan untuk mengajar dengan baik dan telah memenuhi standar menjadi seorang guru. Hanya saja, perlu dilakukan

⁶⁴Fajarita Riesmawati, M.Pd. waka kurikulum MTs N 1 Tanggamus, *Wawancara*, pada hari Kamis tanggal 10 Agustus 2018 pukul 09.30 WIB di Ruang Tata Usaha

peningkatan yang sesuai dengan undang-undang keguruan supaya dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri guru.⁶⁵

Terdapat dua kualifikasi akademik guru, yaitu kualifikasi melalui pendidikan formal dan kualifikasi melalui uji kelayakan dan uji kesetaraan yang dimana hal tersebut dijelaskan melalui kualifikasi akademik yang dipersyaratkan untuk dapat diangkat menjadi guru pada bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan. Uji kelayakan dan kesetaraan bagi seseorang yang memiliki keahlian bagi guru yang memiliki ijazah sarjana dilakukan oleh perguruan tinggi yang memiliki wewenang untuk melakukannya.

Tabel 1.4

Pembinaan dan Pengembangan Profesionalitas Guru di MTs N 1 Tanggamus⁶⁶

| No | Pembinaan dan Pengembangan Profesionalitas Guru | Baik | Cukup Baik | Kurang Baik |
|----|--|------|------------|-------------|
| 1 | Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru | √ | | |
| 2 | Program penyetaraan dan sertifikasi | √ | | |
| 3 | Program pelatihan integrasi berbasis computer | | √ | |
| 4 | Program supervisi pendidikan | √ | | |
| 5 | Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) | | | √ |
| 6 | Simposium guru | | √ | |
| 7 | Melakukan penelitian | √ | | |

⁶⁵ Asih Kurniasari, M.Pd. waka kesiswaan MTs N 1 Tanggamus, *Wawancara*, pada hari Kamis tanggal 10 Agustus 2018 pukul 09.30 WIB di Ruang Tata Usaha.

⁶⁶ Arsip MTS N 1 Tanggamus

2. Program penyetaraan dan Sertifikasi

Apakah masih terdapat guru yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidkannya?

Hasil observasi yang dilakukan penulis berdasarkan dari hasil wawancara yang diperoleh adalah program sertifikasi adalah program dari pemerintah yang diperuntukkan untuk guru-guru supaya diakui oleh pemerintah yang dalam hal ini sekolah hanya membantu dalam bentuk administrasi dan layanan terhadap kepentingan sertifikasi. Pada praktik di sekolah tentunya untuk mengikuti program ini dibutuhkan banyak syarat-syarat yang harus dipenuhi, yang dalam hal ini pihak sekolah telah berupaya untuk membantu guru melengkapi syarat tersebut. Selain ini merupakan program dari pemerintah untuk mengakui keberadaan guru, program ini juga sebagai langkah untuk mensejahterakan guru itu sendiri.⁶⁷

Dapat dipahami bahwasannya Pada program sertifikasi dimana program sertifikasi adalah merupakan program dari pemerintah yang bertujuan untuk adanya pengakuan dari pemerintah terhadap profesi guru sebagai tenaga pendidik profesional. Menurut bagian kurikulum diperoleh informasi bahwa dalam melakukan program sertifikasi sekolah melakukan pelayanan dan membantu dalam kelengkapan berkas dari dewan guru,

⁶⁷ Fathul Bari, S.Pd., M.Pd.I kepala Sekolah MTs N 1 Tanggamus, *Wawancara*, pada hari Kamis tanggal 16 Agustus 2018 pukul 09.30 WIB di Ruang Kepala Sekolah.

sedangkan untuk biaya administrasi menjadi tanggung jawab bagi guru yang ikut melaksanakan program tersebut.

Program sertifikasi guru sejauh ini sudah dilaksanakan oleh pihak sekolah dan sudah diikuti oleh sebagian besar dewan guru yang ada di MTS N 1 Tanggamus. Pada program sertifikasi ini pemerintah sangat menganjurkan kepada tenaga pendidik untuk dapat mengikuti program ini sebagai pengakuan dari pemerintah bahwa tenaga pendidik ini telah diakui oleh pemerintah sebagai guru profesional. Pihak sekolah sudah sangat berupaya supaya program tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, dan memang sampai saat ini sudah banyak guru yang melakukan sertifikasi.

3. Program Pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi

- a. Apasaja yang menjadi program pelatihan guru di MTSN 1 Tanggamus?

Berdasarkan hasil wawancara dengan dewan guru bahwa upaya pelatihan yang dilakukan oleh pihak sekolah antara lain sampai saat ini masih bergabung ke Pusat atau ke Kemenag. Akan tetapi, pihak sekolah masih terus mengupayakan supaya dewan guru dapat melakukan pelatihan secara mandiri di sekolah . Dari kegiatan yang dilakukan tersebut yang paling sering diikuti adalah kegiatan pelatihan di luar sekolah. Pihak sekolah melakukan pengiriman peserta (guru) tetapi melihat guru yang memang telah memiliki kemampuan sehingga akan lebih berkembang. Akan

tetapi justru guru yang belum memiliki kualifikasi belum dikirimkan untuk mengikuti pelatihan dengan alasan bahwa memang belum saatnya.⁶⁸

Hal demikian merupakan strategi yang diterapkan oleh pihak sekolah sehingga terkesan bahwa guru yang ada di MTS N 1 Tanggamus telah mampu dan memiliki kompetensi di bidangnya.

Adapun strategi pelatihan yang diterapkan adalah berupa mengirim guru untuk mengikuti pelatihan di bidang RPP, strategi pembelajaran, workshop, diklat sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalitas mereka.

Program pelatihan berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan kepala sekolah bahwa program pelatihan yang telah dilakukan di sekolah sudah semua untuk mengembangkan profesionalitas guru di MTS N 1 Tanggamus. Sementara itu, kegiatan pelatihan yang paling sering dilakukan adalah pelatihan yang berasal dari luar sekolah.

Pelatihan yang dilakukan di sekolah dengan melihat kebutuhan serta kekurangan yang ada di sekolah untuk terus diperbaiki. Kemudian tujuan dilakukan dari adanya kegiatan ini adalah untuk terus mengembangkan kemampuan guru, meningkatkan kinerja, dan memberikan arahan terhadap kinerja selama ini supaya menjadi lebih baik dari sebelumnya.

⁶⁸ Yusnida, S Ag. Dewan Guru MTs N 1 Tanggamus, *Wawancara*, pada hari Kamis tanggal 11 Agustus 2018 pukul 09.30 WIB di Ruang guru

Program pelatihan menurut salah satu dewan guru lebih efektif jika dilakukan di dalam sekolah hal ini dikarenakan lebih baik dan lebih efisiensi waktu dan tidak memerlukan biaya transportasi lagi. Akan tetapi jika program pelatihan dilakukan di luar sekolah atau hanya dalam bentuk menghadiri acara pelatihan dari sekolah lain justru yang dikirimkan adalah guru yang memang sudah memiliki kualifikasi sehingga paham. Seharusnya justru yang dikirimkan adalah guru yang belum memiliki kualifikasi sehingga akan dapat berkembang menjadi lebih baik.

Penulis menyarankan sebaiknya dalam program pelatihan ini pihak sekolah lebih menekankan pada guru yang belum memiliki kemampuan dan sering mengadakan pelatihan disekolah meskipun hanya pelatihan dasar. Apabila terkendala oleh biaya maka pihak sekolah dapat mengambil alternatif berupa pemateri yang memberikan pelatihan adalah guru yang sudah mampu untuk mengajari guru lain.

Berikut adalah tabel kegiatan pelatihan yang telah diikuti oleh guru di MTSN 1 Kotaagung, Kab. Tanggamus

Tabel 1.4
Jenis Pelatihan

| No | Nama Kegiatan | Tempat Pelatihan |
|----|----------------------------------|------------------|
| 1 | Diklat | Di luar sekolah |
| 2 | Pelatihan pembuatan RPP | Di luar sekolah |
| 3 | Pembinaan Implementasi Kurikulum | Di luar sekolah |
| 4 | Seminar Kurikulum | Di luar sekolah |

Sebagaimana dilihat dari tabel tersebut bahwa pihak sekolah telah melakukan pengiriman dan mengikut sertakan dewan guru untuk meningkan profesionalitas yang mereka miliki.

Pengiriman guru untuk mengikuti pelatihan disesuaikan dengan melihat kuota dan jumlah permintaan guru untuk dikirimkan dan sekolah dalam melakukan pengiriman guru melihat tentang materi dan topik pemahasan dalam pelatihan sehingga sesuai dengan guru yang akan dikirimkan.

b. Bagaimana sistem pelatihan yang dilakukan di MTS N 1 Tanggamus itu sendiri?

Kepala sekolah menerangkan bahwasanya pihak sekolah jarang melakukan program tersebut dikarenakan terkendala dana dari pemerintah selain itu

sekolah tidak memiliki anggaran khusus untuk melakukan kegiatan karena keterbatasan materi, sarana dan prasarana seperti 3 tahun terakhir memang tidak adanya anggaran untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pembinaan dan peningkatan profesionalitas guru yang ada.⁶⁹

Akan tetapi, sekolah juga pernah melakukan pelatihan guna meningkatkan profesionalitas guru meskipun tidak secara berkala. Hal ini juga merupakan usaha sekolah untuk meningkatkan kualifikasi dan kemampuan yang dimiliki guru guna memecahkan masalah dan kendala yang dihadapi.

Guna meningkatkan profesionalitas guru diperlukan pelatihan dan penataran yang intens pada guru. Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru dan yang mengacu pada tuntutan profesi guru. Pelatihan dapat dilakukan di dalam maupun di luar sekolah. Pelatihan yang dilakukan seperti seminar, kuliah, konferensi, workshop dan sebagainya.

⁶⁹ Fathul Bari, S.Pd., M.Pd.I kepala Sekolah MTs N 1 Tanggamus, *Wawancara*, pada hari Kamis tanggal 16 Agustus 2018 pukul 09.30 WIB di Ruang Kepala Sekolah.

4. Supervisi pendidikan

Seberapa baik pelaksanaan program supervisi pendidikan di MTSN 1 Tanggamus?

Berdasarkan wawancara dengan bapak Hifnias, S Ag. selaku dewan guru bahwa kegiatan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh pihak kepala sekolah sebagai upaya realisasi pendidikan yang lebih baik lagi. Selain itu, pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh sekolah sampai dengan saat ini dapat dikatakan telah cukup memenuhi hal yang harus dilakukan. Kegiatan supervisi pendidikan tidak hanya dilakukan oleh kepala sekolah, akan tetapi juga dilakukan oleh guru yang telah profesional untuk memberikan pengarahan kepada guru baru yang belum memiliki kemampuan secara baik.⁷⁰

Tujuan dari adanya supervisi pendidikan adalah untuk memperbaiki guru dalam proses belajar mengajar agar tercapai kualitas belajar mengajar sesuai dengan apa yang diharapkan oleh semua pihak dalam dunia pendidikan. Pihak sekolah memiliki tanggung jawab penuh tentang program supervisi pendidikan dengan tujuan untuk mengoptimalkan kemampuan dan kinerja guru supaya menjadi lebih baik dan lebih profesional.

⁷⁰ Hifnias, S Ag, dewan guru MTs N 1 Tanggamus, *Wawancara*, pada hari Kamis tanggal 11 Agustus 2018 pukul 10.30 WIB di Ruangan guru

Program supervisi pendidikan dilakukan pihak sekolah dilakukan dengan maksud untuk mengoptimalkan kemampuan kinerja guru dalam meningkatkan profesionalitasnya. Supervisi yang dilakukan oleh pihak sekolah dapat disimpulkan bahwa supervisi sudah dilakukan dengan baik dan sudah menunjukkan pertanggung jawaban dari kepala sekolah.

5. MGMP (Musyawarah guru mata pelajaran)

- a. Sejauh mana program MGMP telah berjalan sampai dengan saat ini?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Fajarita selaku bagian kurikulum bahwa program MGMP sudah dilaksanakan namun belum optimal dikarenakan sampai saat ini hanya guru mata pelajaran umum dan untuk agama belum dilaksanakan.

- b. Apa yang menjadi kendala sehingga program MGMP belum maksimal?

Karena sampai saat ini belum terbentuk dan masih dalam program pelaksanaan.⁷¹

Dapat diambil pemahaman bahwa MGMP adalah forum untuk guru yang mengajar mata pelajaran sejenis yang berfungsi sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultasi dan tukar pengalaman.

⁷¹ Fajarita Riesmawati, M.Pd. waka kurikulum MTs N 1 Tanggamus, *Wawancara*, pada hari Kamis tanggal 10 Agustus 2018 pukul 09.30 WIB di Ruang Tata Usaha

Dimana melalui forum ini para guru dapat mengadakan diskusi dan tukar pemikiran mengenai masalah yang dihadapi guru sekolah masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak sekolah terkait dengan kegiatan MGMP yang diikuti oleh guru dan sekolah terdapat beberapa kendala diantaranya adalah waktu dan biaya.

Adalah forum untuk guru yang mengajar mata pelajaran sejenis yang berfungsi sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultasi dan tukar pengalaman.

Dimana melalui forum ini para guru dapat mengadakan diskusi dan tukar pemikiran mengenai masalah yang dihadapi guru sekolah masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak sekolah terkait dengan kegiatan MGMP yang diikuti oleh guru dan sekolah terdapat beberapa kendala diantaranya adalah waktu dan biaya.

Program MGMP yang dilakukan di MTS N 1 Tanggamus sampai dengan saat ini sudah dilakukan dengan baik sehingga guru dapat lebih bertukar pemikiran untuk menghadapi persoalan yang dihadapi guru mata pelajaran. Program MGMP adalah program yang sangat baik untuk diikuti oleh dewan guru sebagai wadah para guru guna bertukar pemikiran dan pendapat dalam mata pelajaran.

6. Simposium Guru

Bagaimana program simposium di MTSN 1 Tanggamus?

Di MTS N 1 Tanggamus kegiatan simposium guru sampai dengan saat ini telah dilakukan dengan standar yang telah ditetapkan sekolah.

Simposium di MTS N 1 Tanggamus dilakukan dengan system berantai.

Yang dimaksud berantai dalam hal ini adalah penyampaian kembali dari guru yang mengikuti program symposium di luar sekolah dan mempresentasikan kembali kepada guru yang tidak berkesempatan mengikuti simposium guru.⁷²

Simposium merupakan salah satu program pengembangan yang pelaksanaannya hampir sama dengan pelatihan seperti workshop, seminar dan lainnya. Simposium merupakan kegiatan yang dilakukan secara terbuka guna meningkatkan profesionalitas guru dan meningkatkan kinerja mereka, dan sampai saat ini program symposium telah dilaksanakan dengan baik di sekolah.

7. Melakukan Penelitian

Bagaimana program penelitian di MTSN 1 Tanggamus?

Berdasarkan wawancara penulis dengan kepala sekolah bahwa kegiatan penelitian yang dilakukan di MTS N1 Tangggamus dilakukan dengan sekolah sendiri dengan memperhatikan apa kekurangan dari guru

⁷² Hifnias, S Ag, dewan guru MTs N 1 Tanggamus, *Wawancara*, pada hari Kamis tanggal 11 Agustus 2018 pukul 10.30 WIB di Ruangan guru

untuk saling menjadi bahan koreksi dan perbaikan. Akan tetapi program pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru yang dilakukan belum secara maksimal melainkan masih membutuhkan bimbingan serta sarana guna tercapainya program tersebut.⁷³

Peningkatan profesionalitas guru dapat juga dilakukan dengan program penelitian. Kegiatan penelitian diharapkan dapat memberikan dan dapat memperbaiki kualitas belajar mengajar siswa karena dengan adanya program ini guru dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan yang dilakukan dan keterbatasan yang harus diperbaiki.

Program yang terakhir adalah program penelitian ini juga belum dilaksanakan secara maksimal guna tercapainya kegiatan pengembangan profesionalitas guru di MTS N 1 Tanggamus.

Dapat disimpulkan adalah MTS N 1 Tanggamus sudah sangat berupaya dalam melakukan pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru yang ada di sekolah. Akan tetapi memang belum dilaksanakan dengan maksimal dikarenakan banyak faktor dan banyak kendala yang dihadapi untuk pencapaian secara maksimal program tersebut.

⁷³ Fathul Bari, S.Pd., M.Pd.I kepala Sekolah MTs N 1 Tanggamus, *Wawancara*, pada hari Kamis tanggal 16 Agustus 2018 pukul 09.30 WIB di Ruang Kepala Sekolah.

BAB V

KESIMPULAN DAN PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan melakukan pembahasan yang merujuk pada rumusan masalah, tujuan penelitian, pembahasan, uraian dan analisa data, menurut penulis pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru di MTS N1 Tanggamus dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru yang ada di MTS N1 tanggamus sampai dengan saat ini sudah dilakukan dengan baik dan sudah diupayakan oleh pihak sekolah untuk terus dapat berkembang. Akan tetapi ada beberapa program yang memang belum dapat dilaksanakan dengan optimal.

1. Program kualifikasi, pada program ini sebagian guru sudah memiliki kualifikasi sebagai guru yang profesional. Akan tetapi ada guru yang belum memiliki kualifikasi sebagai guru hal ini dikarenakan belum melanjutkan kejenjang pendidikan seorang guru yaitu S.Pd. guru yang belum memiliki kualifikasi dikarenakan belum memiliki biaya dan keterbatasan waktu. Pihak sekolah sampai dengan saat ini terus memberikan dorongan dan himbauan supaya guru dapat terus mengemangkan profesionalitas yang dimilikinya.
2. Program sertifikasi, pada program ini sudah dilakukan guru dan pihak kepala sekolah selalu berupaya untuk para guru dapat secara keseluruhan melakukan program ini.

3. Program pelatihan

Program pelatihan yang dilakukan di MTS N 1 Tanggamus, pihak sekolah melakukan pengiriman terhadap tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh sekolah lain. Akan tetapi, guru yang dikirimkan justru guru yang memang telah memiliki kualifikasi. Di MTS N 1 Tanggamus jarang mengadakan pelatihan dikarenakan adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu.

4. Program supervisi pendidikan

Program ini dilakukan oleh kepala sekolah selaku manajer yang dilakukan dengan mengunjungi kelas dan menilai individual guru dalam mengajar di dalam kelas.

5. Program MGMP

Program ini dilakukan oleh guru yang ada di MTS N 1 Tanggamus dengan melakukan musyawarah dan bertukar pendapat terkait dengan permasalahan yang dihadapi dalam mata pelajaran. Adanya MGMP ini sangatlah mempermudah para guru untuk bertukar pikiran dengan guru satu mata pelajaran. Akan tetapi program MGMP yang ada di MTsN 1 Tanggamus baru mata pelajaran yang umum sedang kan mata pelajaran yang berbasis islam itu belum terbentuk masih di wacanakan.

6. Program Simposium Guru

Program simposium di MTS N 1 Tanggamus sudah dilakukan dengan baik dan bersistem berantai dalam penyampaian. Sehingga program ini yang sejauh ini sudah dilakukan dengan paling optimal.

7. Program penelitian

Program penelitian ini dilakukan oleh guru di MTS N 1 Tanggamus belum dilakukan.

B. Saran-saran

Selanjutnya penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

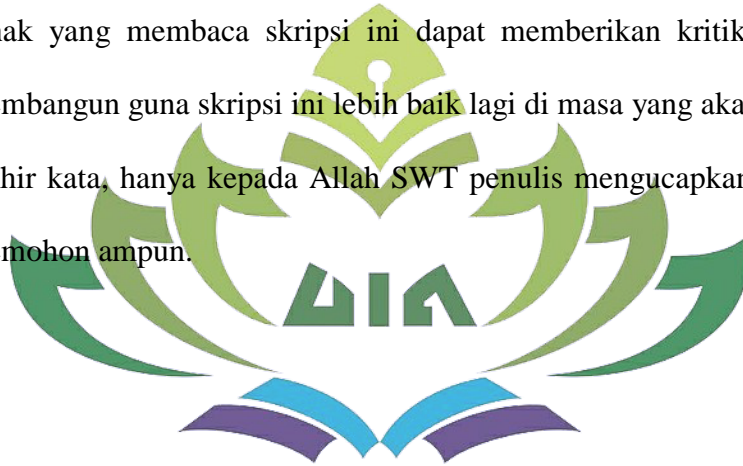
1. Kepada pihak sekolah khususnya kepala sekolah dan pihak kurikulum yang terkait dengan urusan pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru supaya dapat merancang dan merealisasikan program tersebut secara maksimal.
2. Kepada seluruh guru dan staff yang ada di MTS N 1 Tanggamus agar dapat mengadakan kegiatan pembinaan dan pengembangan profesionalitas terutama program MGMP yang sampai dengan saat ini masih belum dilaksanakan dengan maksimal.

C. Penutup

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta anugerah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini belum sempurna dan masih terdapat kekurangan, hal ini dikarenakan keterbatasan waktu, dan keterbatasan lain yang penulis miliki. Penulis mengharapkan kepada semua pihak yang membaca skripsi ini dapat memberikan kritik dan saran yang membangun guna skripsi ini lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Akhir kata, hanya kepada Allah SWT penulis mengucapkan rasa syukur dan memohon ampun.



DAFTAR PUSTAKA

- A Piet Sahertian, *Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Aqib Zamal. Elham Rohmanto, *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawasan Sekolah*, Bandung: CV. Yrawa Widya, 2007.
- Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Diponegoro, 2010.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Balai Pustaka, 2017.
- Kompri. *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- Margono, S. *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- Muslich Masnur . *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Nasution, *Teknologi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Roni Kooontur. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*, Jakarta: PPM, 2012.
- Rusman. *Model-Model Pembelajaran*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Saondi Ondi, Aris Suherman. *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT. Revika Aditama, 2012.
- Semiawan. *Masalah-masalah Tenaga Pendidikan dalam Mimbar Pendidikan, Jurnal Pendidikan No. 3 Tahun XIII*, Bandung: Universiti Press IKIP Bandung, 2014.
- Subagyo Joko. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.

Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.

Sunggono Bambang. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.

Suprihatiningrum Jamil. *Guru Profesional*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.

Soetjipto dan Raflis Kosasi, *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2015.

Syaefudin, Udin Saud, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2015.

Syaefudin, Udin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2015.

Undang-undang Sisdiknas. Jakarta: Sinar Grafika, 2013.



PEDOMAN PENELITIAN

| Indikator | Insterumen wawancara |
|---|--|
| 1. program peningkaran kualifikasi pendidikan guru | 1. apakah ada guru yang pendidikan nya belum S1? 2. langkah-langkah apa yang bapak lakukan untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan guru? 3. apa yang menjadi kendala untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan guru? |
| 2. Program penyetaraan dan sertifikasi | 1. apakah ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikannya? 2. apakah ada kekurangan guru pada bidang studi atau mata pelajaran tertentu? 3. apa yang bapak/ibu lakukan ketika kekurangan guru pada bidang stadia tau mata pelajan? 4. seberapa banyak guru yang tidak sesuai dengan bidang studi pendidikan nya? |
| 3. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompeter | 1. adakah program pelatihan untuk guru? 2. berapa kali dan guru seperti apa yang menurut bapak/ibu yang harus mengikuti pelatihan? 3. seberapa penting menurut bapak/ibu ketika guru itu mengikuti pelatihan? 4. adakah guru yang belum sama sekali untuk mengikuti pelatihan? 5. kendala apa yang sering dihadapi ketika guru tersebut mengikuti pelatihan? |
| 4. Program supervisi pendidikan | 1. apakah bapak/ibu sering melaukan supervisi? 2. permasalahan apa yang bapak/ibu temukan ketika melakukan supervisi? |

| | |
|---|--|
| | 3. seberapa jauh bapak melakukan supervisi? |
| 5. Program pemberdayaan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) | <p>1.berapakah MGMP dilakukan dalam 1 tahun nya?</p> <p>2. apa saja yang menjadi kendala pelaksanaan MGMP?</p> <p>3. apa yang didapat dari mengikuti MGMP?</p> <p>4.bagaimana menurut bapak/ibu mengenai MGMP?</p> <p>5.bagaimana keefektifan pelaksanaan MGMP ?</p> |
| 6. Simposium guru | <p>1.pernah kah bapak melakukan atau mengikuti simposium?</p> <p>2. hal apa yang bapak/ibu dapat dari melakukan simposium?</p> <p>3. sudah berapakah kah bapak/ibu mengikuti simposium ?</p> <p>4.kendala apa yang bapak/ibu alami ketika mengikuti simposium?</p> |
| 7. Melakukan penelitian | <p>1.penelitian seperti apa kah yang bapak/ibu lakukan untuk pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru?</p> <p>2. sudah sejauh mana bapak melakukan penelitian ?</p> <p>3.apa yang bapak/ibu harapkan dari melakukan penelitian?</p> <p>4.kendala apa yang bapak/ibu hadapi ketika melakukan penelitian?</p> |

PEDOMAN INTERVIEW KEPALA MADRASAH

1. Bagaimana cara bapak dalam pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru
2. Program apa saja yang telah dilakukan bapak untuk pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru
3. Bagaimana cara mengimplementasikan program pengembangan guru
4. Apa upaya bapak untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan guru
5. Berapa kali MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) dilakukan dalam jangka waktu 1 tahun
6. Apa kendala yang menjadi penghambat untuk pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru
7. Apakah bapak sering melakukan supervisi guru
8. Apa langkah bapak untuk penyetaraan dan sertifikasi guru
9. Pelatihan apa saja yang bapak lakukan untuk meningkatkan profesionalitas guru
10. Siapa saja dan berapa kali guru mengikuti kegiatan dalam peningkatan kompetensi profesionalitas guru

PEDOMAN INTERVIEW GURU

1. Apakah bapak/ibu pernah mengikuti pelatihan, workshop, seminar atau lokary di luar
2. Apa saja kegiatan yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesionalitas guru
3. Apakah kepala madrasah sering melakukan supervisi guru
4. Pelatihan apa sajakah yang pernah ibu/bapak ikuti dalam meningkatkan kompetensi profesionalitas guru
5. Bagaimana hasil yang ibu/bapak peroleh setelah mengikuti pelatihan
6. Berapa kali MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) dilakukan dalam jangka waktu 1 tahun
7. Apakah kepala madrasah pernah melakukan penelitian
8. Apakah ibu/bapak pernah melakukan program simposium guru
9. Apa saja upaya kepala madrasah untuk penyetaraan dan sertifikasi
10. Program apa yang di lakukan kepala madrasah untuk peningkatan kualifikasi pendidikan guru